Canadian Human Rights TRIBUNAL

ANNUAL REPORT 1999

Canada

Canadian Human Rights
TRIBUNAL

THE CANADIAN HUMAN RIGHTS TRIBUNAL IS A QUASI-JUDICIAL BODY THAT HEARS COMPLAINTS OF DISCRIMINATION REFERRED TO IT BY THE CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION AND DETERMINES WHETHER THE ACTIVITIES COMPLAINED OF VIOLATE THE *CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT* (CHRA). THE PURPOSE OF THE ACT IS TO PROTECT INDIVIDUALS FROM DISCRIMINATION AND TO PROMOTE EQUALITY OF OPPORTUNITY.

The Tribunal has a statutory mandate to apply the CHRA based on the evidence presented and on current case law. Created by Parliament in 1977, the Tribunal is the only entity that may legally decide whether a person has contravened the statute.

The Act applies to federal government departments and agencies, Crown corporations, chartered banks, airlines, telecommunications and broadcasting organizations, shipping and inter-provincial trucking companies. Complaints may relate to discrimination in employment or in the provision of goods, services, facilities and accommodation that are customarily available to the general public. The CHRA prohibits discrimination on the basis of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, sexual orientation, disability or conviction for which a pardon has been granted. Complaints of discrimination based on sex include allegations of wage disparity between men and women performing work of equal value in the same establishment.

In 1996 the Tribunal's responsibilities were expanded to include the adjudication of complaints under the *Employment Equity Act*, which applies to employers with more than 100 employees. Employment Equity Review Tribunals are assembled as needed from the pool of adjudicators that make up the Canadian Human Rights Tribunal. The first Employment Equity Review Tribunals will likely be appointed in 2000.

102-04450/

Canadian Human Rights
TRIBUNAL

March 31, 2000

The Honourable Gilbert Parent, Speaker
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. Speaker:

I have the honour to present to you the 1999 Annual Report of the Canadian Human Rights Tribunal in accordance with subsection 61(3) of the *Canadian Human Rights Act*.

Yours sincerely,

Anne L. Mactavish
Chairperson

Canadian Human Rights
TRIBUNAL

March 31, 2000

The Honourable Gildas L. Molgat, Speaker
The Senate
Ottawa, Ontario
K1A 0A4

Dear Mr. Speaker:

I have the honour to present to you the 1999 Annual Report of the Canadian Human Rights Tribunal in accordance with subsection 61(3) of the *Canadian Human Rights Act*.

Yours sincerely,

Anne L. Mactavish
Chairperson

Table of Contents

Message from the Chairperson 1

The Tribunal after Bill S-5 3
- A year of transition 3
- A more rigorous Tribunal 4
  - *Rules of Procedure* 5
  - *Procedures for mediation* 5
  - *Training for members* 6
- A more accessible Tribunal 6

The Mediation Debate 7

Canadian Human Rights Act Review Panel 9

Cases 10
- Tribunal decisions rendered 10
- Pay equity update 14
- Judicial review 15

Appendix 1: Organization Chart 25

Appendix 2: An Overview of the Hearings Process 26

Appendix 3: Canadian Human Rights Tribunal Members 29

Appendix 4: The Tribunal Registry 34

Minister of Public Works and Government Services Canada

Cat. no. HR61-1999
ISBN 0-662-64858-7
Canadian Human Rights Tribunal / Annual report, 1999.

Message from the Chairperson

The past year has been a time of transition for the Canadian Human Rights Tribunal. With amendments to the *Canadian Human Rights Act* having come into effect on July 1, 1998, we have now completed our first full year of operations as a permanent Tribunal.

One of the stated reasons for the restructuring of the human rights adjudication process at the federal level was the desire to create a truly expert body for the determination of human rights complaints. To enhance the expertise of the Tribunal and to encourage both fairness and efficiency in the hearing process, we provided the members of the new Tribunal with three weeks of comprehensive training. During these sessions, members received specialized training on substantive human rights law, as well as managing a hearing, evidentiary rules, decision writing and mediation theory and skills. The training was intended to increase the level of expertise of the Tribunal, as well as to provide members with a sound understanding of their role in providing parties with a consistent and impartial hearing process. I was very pleased with the commitment and enthusiasm demonstrated by the members during the training sessions.

The Tribunal undertook a number of initiatives over the last year in an effort to improve our process. These include the development and implementation of Rules of Procedure for hearings, Mediation Rules, changes to the case planning process, and an increased level of case management.

The Tribunal undertook a number of initiatives over the last year in an effort to improve our process.

Mediation provided by the Tribunal has again had a significant impact on the Tribunal's workload. Many cases are now being mediated and a high rate of settlement is being achieved. A recent survey of stakeholders discloses a very high degree of satisfaction with the Tribunal's mediation initiatives. The resolution of disputes through mediation has many positive attributes, not the least of which is significant cost savings to the taxpayer. Experience has shown, however, that the publicity associated with Tribunal hearings and decisions serves a significant educational function. Questions have been raised as to whether the resolution of a significant proportion of cases coming to the Tribunal behind closed doors and on a confidential basis addresses the public education aspects of proceedings under the *Canadian Human Rights Act*. We have asked the *Canadian Human Rights Act* Review Panel, under the leadership of the

Honourable Gérard La Forest, to examine this issue and to provide us with the benefits of their wisdom on the subject.

In the last year, a significant number of cases were settled prior to a hearing — many as a result of mediation, others by the parties on their own. Many of these cases had been scheduled for several weeks of hearings and were settled shortly before the hearing was to commence. As a result, we have reviewed our case scheduling procedures to ensure that we maximize the time of full-time Tribunal members.

What the future will hold for the Tribunal is a difficult question to answer. The *Canadian Human Rights Act* Review Panel is scheduled to report to the Minister of Justice in the spring of 2000. The Review Panel's recommendations and the government's legislative response to those recommendations may well establish new roles and responsibilities for the Tribunal. We look forward to the Panel's recommendations for improvements to the human rights process.

Anne L. Mactavish

The Tribunal after Bill S-5

A year of transition

In May 1998, Parliament passed a bill amending the *Canadian Human Rights Act* (CHRA) to strengthen the independence of the Canadian Human Rights Tribunal, enhance its expertise and improve its efficiency. Bill S-5, which took effect on June 30, 1998, mandated changes to the structure and function of the Tribunal that would create a smaller, more highly qualified and permanent body to adjudicate federal human rights cases.

Before the amendments, the Tribunal had been an *ad hoc* body made up of about 50 part-time adjudicators. Its members served relatively short terms and heard relatively few cases. However, the growing complexity of human rights cases was demanding greater expertise from adjudicators, as well as more experience conducting technical and highly sophisticated hearings.

The adoption of Bill S-5 authorized the creation of a smaller, standing Canadian Human Rights Tribunal with up to 13 members and a full-time Chairperson and Vice-Chairperson. The bill stipulated that all members of the new Tribunal were to have expertise in and sensitivity to human rights issues, and that the Chairperson and Vice-Chairperson were to be long-standing members of a Canadian bar.

Much was expected to change as a result of Bill S-5, including processes for handling information, planning cases and managing hearings, and the envisaged transformations were expected to take about three years to implement. As it happened, however, several factors conspired to lighten the Tribunal's caseload in 1999, accelerating the developments that have transformed the Tribunal into a more efficient, rigorous and cohesive body.

Much was expected to change as a result of Bill S-5, including processes for handling information, planning cases and managing hearings...

When a ruling by the Federal Court of Canada in March 1998 found the Tribunal incapable of providing a fair and impartial hearing, new hearings were suspended until Parliament could amend the CHRA. In the interim, the Canadian Human Rights Commission (CHRC) also stopped referring cases to the Tribunal. The Commission also chose the latter part of 1998 and much of 1999 to clear major backlogs in its own caseload. Despite the high volume of cases processed by the Commission during this period, most of the backlog were routine cases

unlikely to warrant further inquiry by the Tribunal. Finally, since mediated settlements take less time than hearings, the growing popularity of mediation also helped lighten the Tribunal's caseload in 1999.

This lighter caseload enabled the Tribunal to turn its attention to the organization's internal needs in the wake of the restructuring. The Tribunal took this opportunity to organize in-depth training sessions for its members, draft new rules of procedure and streamline its case planning and management process.

Where case planning was previously shared among the members of the Tribunal, it is now conducted almost exclusively by the Chairperson and Vice-Chairperson. As the Tribunal's senior members have become increasingly conversant with preliminary issues and motions, delays are fewer and decisions more expeditious. Moreover, the Tribunal's improved capacity to identify legal issues and potential remedies at the outset means that problems are recognized and resolved early on. Since the parties are being given more consistent direction, there are fewer surprises at hearings and hearings proceed in a more organized and orderly fashion. The increased obligation with respect to pre-hearing disclosure has also resulted in more focussed evidence being presented at the hearings, making cases easier to adjudicate.

Because the Tribunal has become so much smaller, members from across the country travel more extensively, including to Ottawa, and interaction among members has increased dramatically. In addition to informal gatherings, Tribunal members now come together two or three times a year to discuss new developments in the law, study recent decisions, share procedural problems and propose solutions. This increased professional contact has enabled the Tribunal to coalesce into a more cohesive body.

The completion of the Tribunal's restructuring coincided with an increase in the number of cases being referred from the CHRC by the end of 1999. The organizational development activities undertaken in 1999 are expected to bear fruit in 2000, as a more highly qualified, organized and tightly knit Tribunal administers cases more expeditiously and generates more consistent decisions.

A more rigorous Tribunal

In 1999 the Tribunal refined its Rules of Procedure, provided intensive training to its members and developed new mediation procedures in an effort to reduce delays and improve the quality of human rights adjudication. In his September 1998 report, the Auditor General of Canada had noted that stakeholders had expressed concerns about the length of Tribunal hearings and the inefficiency of procedures. The Auditor General also observed that although the Tribunal's approach to mediation was generally satisfactory, there were no formal standards or policies to govern how and when mediation should proceed.

Rules of Procedure

Consequently, late in 1998, the Chairperson developed and circulated preliminary Draft Rules of Procedure intended to govern inquiries under the CHRA. Counsel who appear frequently before the Tribunal were asked to comment on the usefulness of these rules. From their feedback, the Tribunal sought to streamline these rules in a way that better responded to its very diverse caseload. The revised draft took a less rigid approach, codifying procedure as little as possible, and leaving the establishment of case management time lines to the discretion of the presiding members.

The revised Draft Rules were made public in the spring, and members began using them in cases immediately thereafter. The aim of these rules is to ensure that:

- all parties have ample opportunity to be heard;
- arguments and evidence are disclosed and presented in a timely and efficient manner; and
- all proceedings before the panel are conducted as informally and expeditiously as possible.

Because the Tribunal heard so few cases in 1999, it is too early to assess whether the new Draft Rules respond adequately to the concerns raised by counsel, but Tribunal members find them working well. Further consultations will be held with stakeholders to obtain their feedback on the Rules of Procedure.

Under the CHRA, Rules of Procedure must be published in the *Canada Gazette*. Prior to publication, however, they require the approval of the Regulations Section of the federal Department of Justice. Justice Canada has reviewed the Draft Rules and proposed formal and technical revisions designed to make the rules conform to standard drafting conventions. The Tribunal is currently studying these comments to ensure that the substance of the Draft Rules is preserved through the final round of revisions.

We expect that the Tribunal's Rules of Procedure will appear in the *Canada Gazette* in 2000 and will receive final regulatory approval within 18 months. In the meantime, Tribunals are applying the Draft Rules.

Procedures for mediation

The Auditor General's concerns about the Tribunal's lack of a formal mediation process were answered by the Procedures for Mediation that the Tribunal produced in 1999. The procedures describe the criteria used by the Tribunal to decide whether a case is suitable for mediation. They outline the mediation process and detail the rights and obligations of the parties.

In keeping with its focus on improving access to information about the Tribunal's services, the Tribunal also published a brochure explaining its mediation services, including how the process works and which cases are considered appropriate for mediated settlements.

Training for members

To strengthen the expertise of its Tribunal members, the organization launched a comprehensive three-week members' training program early in 1999. The course featured sessions on substantive human rights law, rules of evidence, and mediation theory and practice. A full week was devoted to mediation training, including sessions dealing with power imbalances between the parties, ethical issues for mediators and a discussion of the criteria for determining whether a case was a suitable candidate for alternative dispute resolution. As well as reviewing the provisions and regulations of the CHRA and the *Employment Equity Act*, Tribunal members discussed statutory interpretation of human rights law, remedial powers of the Tribunal, judicial review and cross-cultural issues. The sessions also provided opportunities for Tribunal members to hone their hearings management and decision writing skills. Not only did the training sessions raise the level of expertise of the Tribunal, but they also provided members with a better understanding of the unique role that adjudication panels play in ensuring that parties to a dispute receive a consistent and impartial hearing.

A more accessible Tribunal

In an effort to raise Canadians' awareness about human rights adjudication and the role of the Tribunal, the Tribunal redesigned its Web site in 1999, expanding the number of documents available and installing a search engine that allows users to search the Tribunal's decisions database by case name or keyword. The site includes general information about the Tribunal, provides access to public documents such as the Tribunal's Draft Rules of Procedure and contains a page of answers to frequently asked questions. The site explains the federal human rights adjudication process, lists active cases and includes a schedule of upcoming hearings. Visitors will also find links to other human rights resources, including the Web pages of the CHRC and Amnesty International. Public interest in the revamped site has been considerable, and public inquiries to the Tribunal have increased dramatically.

In keeping with its focus on improving access to information about Tribunal services, the Tribunal also published a brochure explaining its mediation services, including how the process works and which cases are considered appropriate for mediated settlements.

The Mediation Debate

Since the launch of the Tribunal's alternative dispute resolution project in 1996, more and more parties have opted to settle their differences through mediation. A survey of participants, conducted in 1998–99, found parties generally pleased with both the process and the outcome of mediated settlements. In general, if the complaint is settled, its resolution is faster, less expensive, more harmonious and, usually, more satisfactory to the individual parties than a solution imposed by a Tribunal panel. However, the question arises as to whether resolving a human rights complaint without a full public hearing is always in the public interest. A mediated settlement resolves a specific complaint by an individual or group. The activity complained of may, however, affect more than the original complainants; indeed, it may be widespread in society at large. Since the mediation process is confidential and the parties can opt to keep the settlement confidential too, settling a case through mediation may prevent the dissemination of information that might have encouraged other complainants to come forward.

Cases referred to the Tribunal are, by definition, rarely clear cut. They often involve long-standing systemic practices or conflicting interpretations of the statute and legal precedents. Cases frequently involve new human rights issues or unexplored areas of discrimination. Allowing such cases to

Table 1

Tribunal Mediations 1996 to 1999

	1996	1997	1998	1999	Totals
Cases referred to the Tribunal	15	23	22	37	97
Cases referred to mediation	12	19	7	21	59
Complaints settled	6	16	6	7	35
Complaints not settled	6	2	1	3	12
Complaints pending	0	1	0	11	12

The Mediation Debate

Since the launch of the Tribunal's alternative dispute resolution project in 1996, more and more parties have opted to settle their differences through mediation. A survey of participants, conducted in 1998–99, found parties generally pleased with both the process and the outcome of mediated settlements. In general, if the complaint is settled, its resolution is faster, less expensive, more harmonious and, usually, more satisfactory to the individual parties than a solution imposed by a Tribunal panel. However, the question arises as to whether resolving a human rights complaint without a full public hearing is always in the public interest. A mediated settlement resolves a specific complaint by an individual or group. The activity complained of may, however, affect more than the original complainants; indeed, it may be widespread in society at large. Since the mediation process is confidential and the parties can opt to keep the settlement confidential too, settling a case through mediation may prevent the dissemination of information that might have encouraged other complainants to come forward.

Cases referred to the Tribunal are, by definition, rarely clear cut. They often involve long-standing systemic practices or conflicting interpretations of the statute and legal precedents. Cases frequently involve new human rights issues or unexplored areas of discrimination. Allowing such cases to

Table 1

Tribunal Mediations 1996 to 1999

	1996	1997	1998	1999	Totals
Cases referred to the Tribunal	15	23	22	37	97
Cases referred to mediation	12	19	7	21	59
Complaints settled	6	16	6	7	35
Complaints not settled	6	2	1	3	12
Complaints pending	0	1	0	11	12

be settled off the public record may prevent systemic discrimination from being detected, let alone rectified. Moreover, society is denied the opportunity to engage in the kind of public dialogue that is likely to increase awareness, understanding and respect for human rights. Because mediated settlements are usually confidential, the social discourse that might accompany the media coverage of a public hearing is not possible, and public education may suffer as a result.

The Tribunal has begun to take a closer look at the criteria it uses to select cases for mediation to ensure that opportunities for social discourse are not lost in the interests of expediency. The Tribunal is also reviewing its mediation process and studying the consequences of mediating cases referred to it by the Commission. Although mediation has many advantages, including savings to the taxpayer, these may come at too high a cost. One solution may be to require full public disclosure of all mediated settlements.

Canadian Human Rights Act Review Panel

Canada has changed considerably in the two decades since the CHRA was enacted. Our society's understanding of human rights has deepened and concepts relating to discrimination have become more expansive, nuanced and complex. Since its inception, the CHRA has been amended to cover hate propaganda, sexual harassment and discrimination based on disability, sexual orientation and family or marital status. Repeated challenges to the jurisdiction of the Tribunal and the legitimacy of the human rights investigation and adjudication process have precipitated further amendments. However, Canadians continue to voice concerns about delays and inefficiencies in federal human rights adjudication. In 1998 the Auditor General of Canada concluded that the approach of the CHRC and the Human Rights Tribunal Panel (as it was then called) had evolved into something "cumbersome, time-consuming and expensive." Therefore, in 1999, the Minister of Justice proposed a system-wide review of the CHRA. Under the leadership of the Honourable Gérard La Forest, the *Canadian Human Rights Act* Review Panel is examining the Act with an eye to modernizing human rights adjudication in Canada. The Panel is reviewing everything from substance to process, analyzing submissions from many segments of Canadian society, including business, labour, government and equality advocacy groups. It is even considering alternatives to the current complaints-based system, such as regulatory compliance.

The Panel is reviewing everything from substance to process, analyzing submissions from many segments of Canadian society, including business, labour, government and equality advocacy groups.

The recommendations of the Panel are expected to have a significant impact on the functioning of the Tribunal. New grounds of discrimination may be added to the CHRA, and many submissions have suggested that at least some types of complainants should be able to leapfrog the Commission's inquiry phase and proceed directly to the Tribunal. The Tribunal Chairperson has also asked the Panel to review the Tribunal's mediation process, to suggest how selection criteria might be improved and to offer guidance on whether the publication of mediated settlements should be made compulsory, rather than optional.

Cases

Tribunal decisions rendered

Mills v. *VIA Rail* T.D. 01/99

Date referred: 20/10/1994[1]

Decision date: 17/06/1999

Number of hearing days: 121

The Complainant, John Mills, who had injured his back, was found to be unfit for work by his employer, VIA Rail, and was eventually fired for failing to maintain an absenteeism record within the average range for his occupation. Mr. Mills alleged that his termination constituted discrimination within the meaning of the CHRA.

The Tribunal found that there had been both direct and indirect discrimination against Mr. Mills by VIA Rail. It held that when VIA declared the Complainant "unfit", it directly discriminated against him on the basis of disability or perceived disability. Further, VIA failed to establish that Mr. Mills had not met a *bona fide* occupational requirement (BFOR), since the doctor who declared Mr. Mills unfit was never asked to determine whether there was an essential task or duty of the job that Mr. Mills would be incapable of carrying out. The Tribunal found that the employer's doctor failed to assess the Complainant's ability to perform various lifting and safety requirements that were sufficiently connected to the work. It also found that VIA had acted recklessly when it failed to test the Complainant's abilities before dismissing him and that VIA had declared Mr. Mills unfit for work without determining whether his absenteeism was affecting the company's ability to deliver its service. The Tribunal also noted that although VIA had declared the Complainant unfit, it later re-engaged him as a chef without any intervening treatment or testing.

The Tribunal also found that, even if VIA's discrimination was indirect, the company had failed to accommodate Mr. Mills to the point of undue hardship. Little effort had been made in transferring Mr. Mills to a position where he would not be required to physically exert himself; the "spareboard" system, whereby a pool of employees are on call to fill in for other absent ones, would have been ideal in facilitating the

[1] Although the CHRC referred this complaint to the Tribunal in 1994, and the Tribunal ruled in favour of the Complainant in 1996, a Federal Court ruling in 1997 quashed that decision and referred the case back to the Tribunal for consideration by a new panel. Appointed in August 1997, the second panel resigned in June 1998, after a Federal Court ruling mandated changes to the Tribunal's structure. A third and final Tribunal panel was assigned under the new legislation to hear the case in July 1998.

Complainant's accommodation. The Tribunal determined that VIA could have allowed Mr. Mills and his co-workers to redistribute their collective workload so that Mr. Mills could avoid performing the heaviest lifting jobs. Alternatively, it could simply have allowed him to divide heavy loads in two.

After later re-engaging the Complainant, the Respondent insisted that, as a condition of continued employment, Mr. Mills keep his medical absenteeism within the average for his work group. Here again its conduct was discriminatory. No BFOR could be established since no objective meaningful standard of medical absenteeism existed and VIA was evidently able to tolerate absenteeism above the average. VIA formed the erroneous impression that Mr. Mills's condition was recurring and degenerative when there was no evidence of this; in fact, his condition was improving with age. Alternatively, if the conditions of continued employment were indirect discrimination, the employer had made no real accommodation attempt and there was no evidence of hardship.

Bernard v. *Waycobah Board of Education* T.D. 02/99

The Complainant worked as a secretary for a school on a First Nations reserve. She gave a presentation to students on native spirituality during a heritage program. In the context of the presentation she made personal comments to some of the assembled students to which they took objection. After the presentation, parents in the community began pressuring the school to take action against the Complainant, failing which they would remove their children from the school. Ultimately, the school board fired the Complainant shortly after the incident without asking her for an explanation, and argued before the Tribunal that it did so to answer the parental concerns.

The Tribunal found that, in fact, the Board had fired the Complainant because it perceived that she was mentally ill. While the concerns of parents may have played a role in motivating the termination, these concerns were themselves based on a prejudiced view of the Complainant as being mentally disabled. On the Complainant's record of employment, "illness" was given as the reason for the termination. Furthermore, the Board tried to have the Complainant closely monitored after the student presentation, for the stated reason of ensuring her "health and safety." The Board's insistence at the hearing that the dismissal was motivated by public outcry from the community *per se*,

Tribunal decisions rendered

Mills v. *VIA Rail* T.D. 01/99

Date referred: 20/10/1994[1]

Decision date: 17/05/1999

Number of hearing days: 121

The Complainant, John Mills, who had injured his back, was found to be unfit for work by his employer, VIA Rail, and was eventually fired for failing to maintain an absenteeism record within the average range for his occupation. Mr. Mills alleged that his termination constituted discrimination within the meaning of the CHRA.

The Tribunal found that there had been both direct and indirect discrimination against Mr. Mills by VIA Rail. It held that when VIA declared the Complainant "unfit", it directly discriminated against him on the basis of disability or perceived disability. Further, VIA failed to establish that Mr. Mills had not met a *bona fide* occupational requirement (BFOR), since the doctor who declared Mr. Mills unfit was never asked to determine whether there was an essential task or duty of the job that Mr. Mills would be incapable of carrying out. The Tribunal found that the employer's doctor failed to assess the Complainant's ability to perform various lifting and safety requirements that were sufficiently connected to the work. It also found that VIA had acted recklessly when it failed to test the Complainant's abilities before dismissing him and that VIA had declared Mr. Mills unfit for work without determining whether his absenteeism was affecting the company's ability to deliver its service. The Tribunal also noted that although VIA had declared the Complainant unfit, it later re-engaged him as a chef without any intervening treatment or testing.

The Tribunal also found that, even if VIA's discrimination was indirect, the company had failed to accommodate Mr. Mills to the point of undue hardship. Little effort had been made in transferring Mr. Mills to a position where he would not be required to physically exert himself; the "spareboard" system, whereby a pool of employees are on call to fill in for other absent ones, would have been ideal in facilitating the

---

[1] *Although the CHRC referred this complaint to the Tribunal in 1994, and the Tribunal ruled in favour of the Complainant in 1996, a Federal Court ruling in 1997 quashed that decision and referred the case back to the Tribunal for consideration by a new panel. Appointed in August 1997, the second panel resigned in June 1998, after a Federal Court ruling mandated changes to the Tribunal's structure. A third and final Tribunal panel was assigned under the new legislation to hear the case in July 1998.*

Complainant's accommodation. The Tribunal determined that VIA could have allowed Mr. Mills and his co-workers to redistribute their collective workload so that Mr. Mills could avoid performing the heaviest lifting jobs. Alternatively, it could simply have allowed him to divide heavy loads in two.

After later re-engaging the Complainant, the Respondent insisted that, as a condition of continued employment, Mr. Mills keep his medical absenteeism within the average for his work group. Here again its conduct was discriminatory. No BFOR could be established since no objective meaningful standard of medical absenteeism existed and VIA was evidently able to tolerate absenteeism above the average. VIA formed the erroneous impression that Mr. Mills's condition was recurring and degenerative when there was no evidence of this: in fact, his condition was improving with age. Alternatively, if the conditions of continued employment were indirect discrimination, the employer had made no real accommodation attempt and there was no evidence of hardship.

Bernard v. *Waycobah Board of Education* T.D. 02/99

Date referred:
30/03/1998

Decision date:
11/06/1999

Number of hearing days: 4

The Complainant worked as a secretary for a school on a First Nations reserve. She gave a presentation to students on native spirituality during a heritage program. In the context of the presentation she made personal comments to some of the assembled students to which they took objection. After the presentation, parents in the community began pressuring the school to take action against the Complainant, failing which they would remove their children from the school. Ultimately, the school board fired the Complainant shortly after the incident without asking her for an explanation, and argued before the Tribunal that it did so to answer the parental concerns.

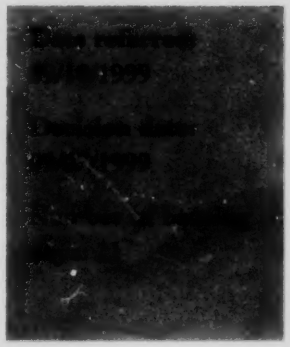
The Tribunal found that, in fact, the Board had fired the Complainant because it perceived that she was mentally ill. While the concerns of parents may have played a role in motivating the termination, these concerns were themselves based on a prejudiced view of the Complainant as being mentally disabled. On the Complainant's record of employment, "illness" was given as the reason for the termination. Furthermore, the Board tried to have the Complainant closely monitored after the student presentation, for the stated reason of ensuring her "health and safety." The Board's insistence at the hearing that the dismissal was motivated by public outcry from the community *per se*,

as opposed to perceived disability, resulted in the Board making no attempt to lead evidence of a BFOR of mental health. The Tribunal found that even if public reaction played a role in the Board's decision, it was in essence a call to discriminate on the prohibited ground of perceived mentalillness. The Tribunal ordered that the Complainant be reimbursed for lost wages and that she be paid the equivalent of wages until the Respondent was able to re-instate her into a comparable position. Also ordered was an apology and special compensation in view of the Complainant's hurt feelings and the Respondent's recklessness.

At the time of the Tribunal hearing, the school board no longer existed, and the school system was now being directly run by the Band Council. However, during its existence, and at all times relevant to the Complaint, the school board had been closely connected to the Band Council, with a large overlap in management. Given the foregoing, the Chief and Band Council were held to be the Respondent employer for the purposes of execution of the remedial measures ordered.

Nijjar v. *Canada 3000 Airlines* T.D. 03/99

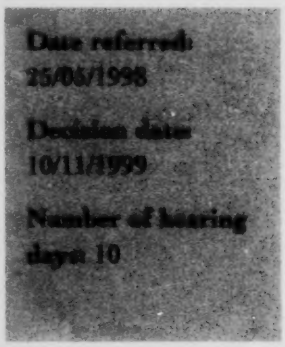
The Respondent, an airline, refused to allow a Sikh man to board an aircraft carrying a kirpan (ceremonial dagger) on the ground that it constituted an item that had a greater potential for injury than the eating utensils used on board the aircraft. The Complainant alleged discrimination on the ground of religious belief.



The Tribunal found that the rule regarding dangerous objects was rationally connected to the Respondent's legitimate business concerns. It also found that while the Complainant was certainly upset about being denied access to the aircraft, his testimony failed to establish that wearing a less potentially dangerous kirpan (i.e., one that was no more dangerous than an eating utensil) would have offended his religious beliefs. His religion required him to wear a kirpan, but his choice of shape or size of kirpan was motivated by personal preference, not religion. Hence no *prima facie* case had been made. It was conceivable that other Sikhs might have felt that the size and shape of their kirpans were dictated by their religion. However, s. 5 of the CHRA does not deal with discriminatory policies in general; rather, it deals with whether a given individual has been denied a service on discriminatory grounds.

The Tribunal also considered arguments on accommodation. The Complainant and the CHRC had argued that, in the case of kirpans, the Respondent could have relaxed its rule and deferred to the commonly applied standard whereby objects with blades that are less than four inches long are allowed on an aircraft. In rejecting this argument, the Tribunal noted that aircraft present a unique environment in which strangers are obliged to share a confined space without access to emergency services or police. Given the number of variables that determine the offensive capability of a bladed object, permitting all kirpans that are less than four inches in length would not be a rational way of ensuring the safety of travellers. In the current matter, the risk of applying the 4-inch rule would be borne by Sikhs as well as all other passengers, and the risk would include potentially fatal outcomes. In this regard, violent incidents involving kirpans, while rare, have occurred, and it is notable that other passengers could conceivably gain possession of the kirpan. Ultimately, making the proposed exception to the Respondent's policy presented a sufficient risk to constitute undue hardship.

Conte v. *Rogers Cablesystems* T.D. 04/99



Rita Conte worked as a consultant in Rogers Cablesystems' customer call centre. Her primary duties were to talk on the telephone and respond to customer inquiries. While working, Ms. Conte started losing her voice and she began missing work for extended periods. Eventually Rogers terminated her employment because her vocal cords were injured and because she had had a similar injury before. According to the Respondent, the ability to speak on the phone was an essential part of the job and Ms. Conte was simply incapable of performing this function.

The Tribunal found that the job standards adopted by Rogers (talking for 95% of the shift) were rationally connected to the legitimate business purpose of providing professional, informative and timely customer service. The standards were also imposed honestly, and not for any ulterior motive.

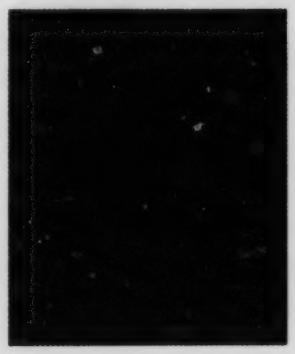
However, the Tribunal was of the view that Rogers had not satisfied its duty to accommodate Ms. Conte. Before deciding to terminate her, Rogers was obligated at the very least to engage in an examination of Ms. Conte's current medical condition, her prognosis for recovery and her capabilities for alternative work. Yet Rogers never sought information as

as opposed to perceived disability, resulted in the Board making no attempt to lead evidence of a BFOR of mental health. The Tribunal found that even if public reaction played a role in the Board's decision, it was in essence a call to discriminate on the prohibited ground of perceived mentalillness. The Tribunal ordered that the Complainant be reimbursed for lost wages and that she be paid the equivalent of wages until the Respondent was able to re-instate her into a comparable position. Also ordered was an apology and special compensation in view of the Complainant's hurt feelings and the Respondent's recklessness.

At the time of the Tribunal hearing, the school board no longer existed, and the school system was now being directly run by the Band Council. However, during its existence, and at all times relevant to the Complaint, the school board had been closely connected to the Band Council, with a large overlap in management. Given the foregoing, the Chief and Band Council were held to be the Respondent employer for the purposes of execution of the remedial measures ordered.

Nijjar v. *Canada 3000 Airlines* T.D. 03/99

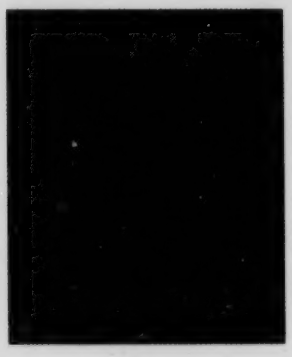
The Respondent, an airline, refused to allow a Sikh man to board an aircraft carrying a kirpan (ceremonial dagger) on the ground that it constituted an item that had a greater potential for injury than the eating utensils used on board the aircraft. The Complainant alleged discrimination on the ground of religious belief.



The Tribunal found that the rule regarding dangerous objects was rationally connected to the Respondent's legitimate business concerns. It also found that while the Complainant was certainly upset about being denied access to the aircraft, his testimony failed to establish that wearing a less potentially dangerous kirpan (i.e., one that was no more dangerous than an eating utensil) would have offended his religious beliefs. His religion required him to wear a kirpan, but his choice of shape or size of kirpan was motivated by personal preference, not religion. Hence no *prima facie* case had been made. It was conceivable that other Sikhs might have felt that the size and shape of their kirpans were dictated by their religion. However, s. 5 of the CHRA does not deal with discriminatory policies in general; rather, it deals with whether a given individual has been denied a service on discriminatory grounds.

The Tribunal also considered arguments on accommodation. The Complainant and the CHRC had argued that, in the case of kirpans, the Respondent could have relaxed its rule and deferred to the commonly applied standard whereby objects with blades that are less than four inches long are allowed on an aircraft. In rejecting this argument, the Tribunal noted that aircraft present a unique environment in which strangers are obliged to share a confined space without access to emergency services or police. Given the number of variables that determine the offensive capability of a bladed object, permitting all kirpans that are less than four inches in length would not be a rational way of ensuring the safety of travellers. In the current matter, the risk of applying the 4-inch rule would be borne by Sikhs as well as all other passengers, and the risk would include potentially fatal outcomes. In this regard, violent incidents involving kirpans, while rare, have occurred, and it is notable that other passengers could conceivably gain possession of the kirpan. Ultimately, making the proposed exception to the Respondent's policy presented a sufficient risk to constitute undue hardship.

Conte v. *Rogers Cablesystems* T.D. 04/99



Rita Conte worked as a consultant in Rogers Cablesystems' customer call centre. Her primary duties were to talk on the telephone and respond to customer inquiries. While working, Ms. Conte started losing her voice and she began missing work for extended periods. Eventually Rogers terminated her employment because her vocal cords were injured and because she had had a similar injury before. According to the Respondent, the ability to speak on the phone was an essential part of the job and Ms. Conte was simply incapable of performing this function.

The Tribunal found that the job standards adopted by Rogers (talking for 95% of the shift) were rationally connected to the legitimate business purpose of providing professional, informative and timely customer service. The standards were also imposed honestly, and not for any ulterior motive.

However, the Tribunal was of the view that Rogers had not satisfied its duty to accommodate Ms. Conte. Before deciding to terminate her, Rogers was obligated at the very least to engage in an examination of Ms. Conte's current medical condition, her prognosis for recovery and her capabilities for alternative work. Yet Rogers never sought information as

to whether Ms. Conte's debilitating condition was likely to improve, or when she might return to work; it assumed her disability was permanent. Moreover, Rogers never considered whether Ms. Conte could be assigned any alternative work in lieu of termination.

The Tribunal upheld the complaint and plans to reconvene in 2000 to hear evidence on what, if any, remedy should be granted to Ms. Conte to compensate her for her damages. In the interim, Rogers has sought judicial review of the Tribunal's decision on liability.

Pay equity update

The Tribunal's hearing commitments have shifted significantly since the Tribunal began hearing its first pay equity cases in 1991. These cases are demanding an increasingly disproportionate share of hearing days. Pay equity cases that proceed to a full hearing consume an average of 175 hearing days each. In 1999 the Tribunal's caseload included three pay equity complaints that together accounted for about 50 percent of its hearing schedule.

Public Service Alliance of Canada (PSAC) v. *Canada Post* is the Tribunal's longest-running case. It has been in hearings since 1993 for a total of 330 days. In 1999, the Complainants rested their case, and the Respondents began presenting.

Hearings began anew in 1999 in the case of *Canadian Telephone Employees' Association (CTEA), Communications Energy and Paperworkers Union of Canada and Femmes-Action* v. *Bell Canada*. Although the Federal Court had granted the Respondent's application challenging the adequacy of the Commission's investigation into the complaint and

---

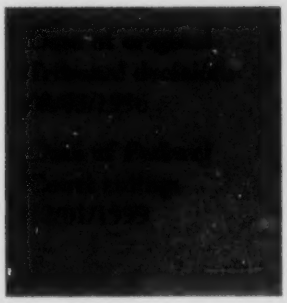
[2] *This case was originally referred to the Tribunal by the CHRC in June 1996. However, the Respondent challenged the validity of that referral and later also the impartiality of the Tribunal. These two challenges held up the Tribunal proceedings for nearly two years. In March 1998, the Federal Court upheld both challenges, quashing the original referral and, in a separate ruling, prohibiting the Tribunal panel from proceeding until structural changes to the Tribunal had removed the potential for institutional bias. Amendments to the CHRA in June 1998 arguably resolved the problems identified by the Court. But the case could not proceed even with a new Tribunal panel because the referral itself had been ruled invalid. In November 1998, the Federal Court of Appeal overturned the Trial Division ruling that had quashed the referral. A new Tribunal panel was appointed to hear the case early in 1999.*

had quashed the referral of the case to the Tribunal, the Federal Court of Appeal reversed the lower court's ruling in November 1998 and referred the case back to the Tribunal.

Public Service Alliance of Canada (PSAC) v. *Government of the Northwest Territories* began hearings on preliminary motions in 1998. Since the case's referral to the Tribunal in 1997, many motions have been brought by the parties on preliminary procedural and jurisdictional matters, and there have been several requests for judicial review of the Tribunal's rulings on those motions. The hearings continued through 1999, however, pending Federal Court rulings on these motions, and more hearing days are scheduled for 2000. The bulk of the case will be heard in Ottawa, but witnesses who reside in the North may be able to give evidence in Yellowknife or Iqaluit. The hearing will be concluded in the North.

Judicial review

In 1999 the Federal Court issued nine rulings reviewing earlier Tribunal decisions that had been referred to the Court for judicial review. Six of these decisions upheld the Tribunal's original ruling.



Chopra v. *Health and Welfare* (Isaac/Desjardins/Linden) Jan 12, 1999

Background

The Complainant in this case had alleged that the Respondent department had discriminated against him in employment due to his race, colour, and national or ethnic origin by denying him opportunities for career advancement. During the Tribunal hearing, which was held in 1995, the Tribunal prohibited the CHRC from adducing circumstantial evidence in an attempt to show that visible minorities were not represented according to their availability at certain levels in the then Department of National Health and Welfare. In its final decision, dated March 8, 1996, the Tribunal dismissed the complaint for lack of evidence.

The Commission and the Complainant sought judicial review of the Tribunal's decision on the ground that the circumstantial evidence had been improperly excluded. In April 1998 the Federal Court Trial Division set aside the Tribunal's decision. The Court stated that the

to whether Ms. Conte's debilitating condition was likely to improve, or when she might return to work; it assumed her disability was permanent. Moreover, Rogers never considered whether Ms. Conte could be assigned any alternative work in lieu of termination.

The Tribunal upheld the complaint and plans to reconvene in 2000 to hear evidence on what, if any, remedy should be granted to Ms. Conte to compensate her for her damages. In the interim, Rogers has sought judicial review of the Tribunal's decision on liability.

Pay equity update

The Tribunal's hearing commitments have shifted significantly since the Tribunal began hearing its first pay equity cases in 1991. These cases are demanding an increasingly disproportionate share of hearing days. Pay equity cases that proceed to a full hearing consume an average of 175 hearing days each. In 1999 the Tribunal's caseload included three pay equity complaints that together accounted for about 50 percent of its hearing schedule.

Public Service Alliance of Canada (PSAC) v. *Canada Post* is the Tribunal's longest-running case. It has been in hearings since 1993 for a total of 330 days. In 1999, the Complainants rested their case, and the Respondents began presenting.

Date referred:
30/03/1992

Number of hearing days in 1999: 47

Number of hearing days to date: 330

Hearings began anew in 1999 in the case of *Canadian Telephone Employees' Association (CTEA), Communications Energy and Paperworkers Union of Canada and Femmes-Action* v. *Bell Canada*. Although the Federal Court had granted the Respondent's application challenging the adequacy of the Commission's investigation into the complaint and

Date referred:
04/06/1996[2]

Number of hearing days in 1999: 15

Number of hearing days to date: 15

---

[2] *This case was originally referred to the Tribunal by the CHRC in June 1996. However, the Respondent challenged the validity of that referral and later also the impartiality of the Tribunal. These two challenges held up the Tribunal proceedings for nearly two years. In March 1998, the Federal Court upheld both challenges, quashing the original referral and, in a separate ruling, prohibiting the Tribunal panel from proceeding until structural changes to the Tribunal had removed the potential for institutional bias. Amendments to the CHRA in June 1998 arguably resolved the problems identified by the Court. But the case could not proceed even with a new Tribunal panel because the referral itself had been ruled invalid. In November 1998, the Federal Court of Appeal overturned the Trial Division ruling that had quashed the referral. A new Tribunal panel was appointed to hear the case early in 1999.*

had quashed the referral of the case to the Tribunal, the Federal Court of Appeal reversed the lower court's ruling in November 1998 and referred the case back to the Tribunal.

Public Service Alliance of Canada (PSAC) v. *Government of the Northwest Territories* began hearings on preliminary motions in 1998. Since the case's referral to the Tribunal in 1997, many motions have been brought by the parties on preliminary procedural and jurisdictional matters, and there have been several requests for judicial review of the Tribunal's rulings on those motions. The hearings continued through 1999, however, pending Federal Court rulings on these motions, and more hearing days are scheduled for 2000. The bulk of the case will be heard in Ottawa, but witnesses who reside in the North may be able to give evidence in Yellowknife or Iqaluit. The hearing will be concluded in the North.

Date referred:
29/05/1997

Number of hearing days in 1999: 29

Number of hearing days to date: 32

Judicial review

In 1999 the Federal Court issued nine rulings reviewing earlier Tribunal decisions that had been referred to the Court for judicial review. Six of these decisions upheld the Tribunal's original ruling.

Chopra v. *Health and Welfare* (Isaac/Desjardins/Linden) Jan 12, 1999

Date of original Tribunal decision:
08/03/1996

Date of Federal Court ruling:
12/01/1999

Background

The Complainant in this case had alleged that the Respondent department had discriminated against him in employment due to his race, colour, and national or ethnic origin by denying him opportunities for career advancement. During the Tribunal hearing, which was held in 1995, the Tribunal prohibited the CHRC from adducing circumstantial evidence in an attempt to show that visible minorities were not represented according to their availability at certain levels in the then Department of National Health and Welfare. In its final decision, dated March 8, 1996, the Tribunal dismissed the complaint for lack of evidence.

The Commission and the Complainant sought judicial review of the Tribunal's decision on the ground that the circumstantial evidence had been improperly excluded. In April 1998 the Federal Court Trial Division set aside the Tribunal's decision. The Court stated that the

Commission should have been allowed to adduce general evidence of a systemic nature as circumstantial evidence to infer that racial discrimination probably occurred in the case before the Tribunal. According to the Court, such evidence can be very valuable for fact finding in a human rights context. The Respondent department appealed the Trial Division decision to the Court of Appeal.

Update

In January of 1999, the Court of Appeal dismissed the appeal. While the Court of Appeal did not endorse the reasons of the Trial Division Judge in their entirety, it was of the view, nevertheless, that the Judge had made no error of fact, law or principle in his conclusion that would justify intervention by the Court of Appeal.

The Federal Court sent the case back to the Tribunal for reconsideration, and directed that the disputed statistical evidence be allowed in the record. A new Tribunal decision, based on a supplemented record, is expected in 2000.

Zündel v. *Citron* (Reed) Mar 23, 1999

Date of original Tribunal decision: 22/04/1998

Date of Federal Court ruling: 23/03/1999

Background

In 1997, the Tribunal began inquiring into a complaint against Ernst Zündel, which alleged that he had telephonically communicated messages likely to expose Jewish persons to hatred or contempt.

On March 23, 1998, after 11 hearing days had elapsed in the case, the Federal Court Trial Division brought down its decision in *CTEA et al.* v. *Bell Canada*. The *Bell Canada* decision prohibited another panel of the Tribunal from proceeding with a complaint because the *CHRA* (as it read prior to the amendments of June 30, 1998) raised a reasonable apprehension of institutional bias. In particular, the old Act did not provide members with the requisite security of tenure and financial security.

Mr. Zündel soon thereafter challenged the institutional impartiality of the panel hearing his case, using the *Bell Canada* decision as his authority for doing so. On April 22, 1998, the Tribunal dismissed Mr. Zündel's motion for a stay, on the ground that he had waived his right to challenge the Tribunal for bias. In the Tribunal's view, Mr. Zündel would have been aware of the statutory scheme at the outset of the hearing; he therefore

should have objected promptly, as Bell Canada had done in the other case. Mr. Zündel's failure to make a timely objection meant that 13 hearing days had elapsed with substantial amounts of evidence being put into the record. In dismissing Mr. Zündel's motion, the Tribunal said that the circumstances in this case were sufficiently different from those in *Bell Canada* to distinguish the former from the latter. Mr. Zündel sought judicial review of the Tribunal's ruling.

Update

On March 23, 1999, the Federal Court Trial Division upheld the Tribunal's ruling, agreeing that Mr. Zündel had waived any right he had to object to the institutional partiality of the Tribunal. At the outset of the hearing he had been aware of all material facts giving rise to his objection and yet had not raised the issue until 10 months later when the *Bell Canada* decision was released. Mr. Zündel has appealed this decision to the Federal Court of Appeal.

Zündel v. *Citron et al.* (Campbell) Apr 13, 1999

Date of original Tribunal decision: 18/06/1998

Date of Federal Court ruling: 13/04/1999

Background

In 1998, while doing research, counsel for the Respondent, Ernst Zündel, discovered a press release issued 10 years earlier by the Ontario Human Rights Commission (OHRC) in which the OHRC Chairperson applauded the Respondent's 1988 criminal conviction for publishing false news about the holocaust. One of the members of the OHRC in 1988 was subsequently appointed to the Tribunal that was to hear the human rights complaint against the Respondent 10 years later. Part of the material at issue in the CHRC's 1996 human rights complaint had previously formed the basis of the criminal conviction. The Respondent brought a motion alleging an apprehension of bias against the member, which the Tribunal denied on June 18, 1998. In the Tribunal's view, the OHRC Chairperson, when he made the statement in question, had been arguably acting within his statutory mandate. His behaviour could not cast doubt 10 years later on his impartiality as a Tribunal member. The Tribunal further found that Mr. Zündel should have raised this issue at the beginning of the Tribunal hearing; his failure to do so constituted a waiver.

Mr. Zündel sought judicial review of the Tribunal's ruling in the Federal Court Trial Division.

Commission should have been allowed to adduce general evidence of a systemic nature as circumstantial evidence to infer that racial discrimination probably occurred in the case before the Tribunal. According to the Court, such evidence can be very valuable for fact finding in a human rights context. The Respondent department appealed the Trial Division decision to the Court of Appeal.

Update

In January of 1999, the Court of Appeal dismissed the appeal. While the Court of Appeal did not endorse the reasons of the Trial Division Judge in their entirety, it was of the view, nevertheless, that the Judge had made no error of fact, law or principle in his conclusion that would justify intervention by the Court of Appeal.

The Federal Court sent the case back to the Tribunal for reconsideration, and directed that the disputed statistical evidence be allowed in the record. A new Tribunal decision, based on a supplemented record, is expected in 2000.

Zündel v. *Citron* (Reed) Mar 23, 1999

Background

In 1997, the Tribunal began inquiring into a complaint against Ernst Zündel, which alleged that he had telephonically communicated messages likely to expose Jewish persons to hatred or contempt.

On March 23, 1998, after 11 hearing days had elapsed in the case, the Federal Court Trial Division brought down its decision in *CTEA et al.* v. *Bell Canada*. The *Bell Canada* decision prohibited another panel of the Tribunal from proceeding with a complaint because the *CHRA* (as it read prior to the amendments of June 30, 1998) raised a reasonable apprehension of institutional bias. In particular, the old Act did not provide members with the requisite security of tenure and financial security.

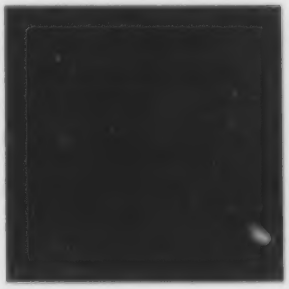
Mr. Zündel soon thereafter challenged the institutional impartiality of the panel hearing his case, using the *Bell Canada* decision as his authority for doing so. On April 22, 1998, the Tribunal dismissed Mr. Zündel's motion for a stay, on the ground that he had waived his right to challenge the Tribunal for bias. In the Tribunal's view, Mr. Zündel would have been aware of the statutory scheme at the outset of the hearing; he therefore

should have objected promptly, as Bell Canada had done in the other case. Mr. Zündel's failure to make a timely objection meant that 13 hearing days had elapsed with substantial amounts of evidence being put into the record. In dismissing Mr. Zündel's motion, the Tribunal said that the circumstances in this case were sufficiently different from those in *Bell Canada* to distinguish the former from the latter. Mr. Zündel sought judicial review of the Tribunal's ruling.

Update

On March 23, 1999, the Federal Court Trial Division upheld the Tribunal's ruling, agreeing that Mr. Zündel had waived any right he had to object to the institutional partiality of the Tribunal. At the outset of the hearing he had been aware of all material facts giving rise to his objection and yet had not raised the issue until 10 months later when the *Bell Canada* decision was released. Mr. Zündel has appealed this decision to the Federal Court of Appeal.

Zündel v. *Citron et al.* (Campbell) Apr 13, 1999



Background

In 1998, while doing research, counsel for the Respondent, Ernst Zündel, discovered a press release issued 10 years earlier by the Ontario Human Rights Commission (OHRC) in which the OHRC Chairperson applauded the Respondent's 1988 criminal conviction for publishing false news about the holocaust. One of the members of the OHRC in 1988 was subsequently appointed to the Tribunal that was to hear the human rights complaint against the Respondent '0 years later. Part of the material at issue in the CHRC's 1996 human rights complaint had previously formed the basis of the criminal conviction. The Respondent brought a motion alleging an apprehension of bias against the member, which the Tribunal denied on June 18, 1998. In the Tribunal's view, the OHRC Chairperson, when he made the statement in question, had been arguably acting within his statutory mandate. His behaviour could not cast doubt 10 years later on his impartiality as a Tribunal member. The Tribunal further found that Mr. Zündel should have raised this issue at the beginning of the Tribunal hearing; his failure to do so constituted a waiver.

Mr. Zündel sought judicial review of the Tribunal's ruling in the Federal Court Trial Division.

Update

On April 13, 1999, the Court granted Mr. Zündel's application for judicial review. The Court found that the 1988 OHRC press release was highly inappropriate, in that an institution with adjudicative responsibilities has no legitimate purpose engaging in such public condemnation. One could reasonably conclude that the statement of the OHRC Chair revealed a strong actual bias against Mr. Zündel on the part of the OHRC members. Despite the 10-year time lapse, the making of the statement in 1988 raised a reasonable apprehension of bias in respect of the former OHRC member who was currently sitting on the Tribunal panel hearing the Zündel case. Had the Tribunal member distanced herself from the statement in 1988, its present effect would have been mitigated.

No waiver could be implied in respect of the Respondent's bias objection, given that he did not discover the 1988 press release until 10 years after the fact. The Court prohibited the member in question from continuing to sit on the Tribunal case. It allowed the remaining member to continue on the case alone, and noted that the Respondent had access to judicial review in respect of all interlocutory decisions made thus far. The Court set aside the Tribunal's determination of the bias issue. It also set aside two other interim rulings of the Tribunal that had been challenged by the Respondent, based solely on the participation of the impugned Tribunal member.

The Trial Division decision is being appealed to the Federal Court of Appeal.

Franke v. *Canadian Armed Forces* (Tremblay-Lamer) Apr 28, 1999

Date of original Tribunal decision: 15/05/1998

Date of Federal Court ruling: 28/04/1999

Background

On May 15, 1998, a Tribunal had, by a 2-1 majority, found that a complaint of sexual harassment by Kimberly Franke had not been substantiated, nor had the Complainant been subjected to differential treatment based on sex. The Tribunal majority based its decision in part on the fact that the conduct complained of was not perceived by the Complainant as harassment at the time when it occurred.

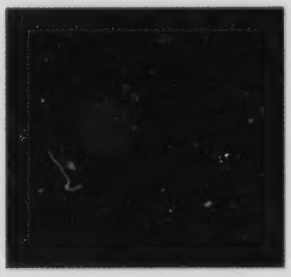
Update

On April 13, 1999, the Court granted Mr. Zündel's application for judicial review. The Court found that the 1988 OHRC press release was highly inappropriate, in that an institution with adjudicative responsibilities has no legitimate purpose engaging in such public condemnation. One could reasonably conclude that the statement of the OHRC Chair revealed a strong actual bias against Mr. Zündel on the part of the OHRC members. Despite the 10-year time lapse, the making of the statement in 1988 raised a reasonable apprehension of bias in respect of the former OHRC member who was currently sitting on the Tribunal panel hearing the Zündel case. Had the Tribunal member distanced herself from the statement in 1988, its present effect would have been mitigated.

No waiver could be implied in respect of the Respondent's bias objection, given that he did not discover the 1988 press release until 10 years after the fact. The Court prohibited the member in question from continuing to sit on the Tribunal case. It allowed the remaining member to continue on the case alone, and noted that the Respondent had access to judicial review in respect of all interlocutory decisions made thus far. The Court set aside the Tribunal's determination of the bias issue. It also set aside two other interim rulings of the Tribunal that had been challenged by the Respondent, based solely on the participation of the impugned Tribunal member.

The Trial Division decision is being appealed to the Federal Court of Appeal.

Franke v. *Canadian Armed Forces* (Tremblay-Lamer) Apr 28, 1999



Background

On May 15, 1998, a Tribunal had, by a 2-1 majority, found that a complaint of sexual harassment by Kimberly Franke had not been substantiated, nor had the Complainant been subjected to differential treatment based on sex. The Tribunal majority based its decision in part on the fact that the conduct complained of was not perceived by the Complainant as harassment at the time when it occurred.

Moreover, the Tribunal found that the complaint had been filed in retaliation for unrelated disciplinary measures that had been imposed on the Complainant. The Tribunal did not find that the discipline had been imposed for discriminatory reasons. It dismissed the complaint.

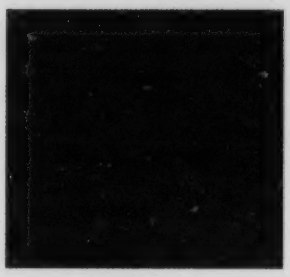
The Commission sought judicial review of the Tribunal's decision.

Update

On April 28, 1999, the Federal Court Trial Division upheld the Tribunal's decision. In considering the appropriate standard of judicial review of this decision, Madam Justice Tremblay-Lamer noted that while tribunals must be correct on pure questions of law, a Tribunal's findings of fact may not be disturbed unless patently unreasonable. Furthermore, she found that where, as here, the Tribunal was faced with applying the legal test for sexual harassment to the facts proven before it, this was a question of mixed fact and law. Mixed questions of this kind merit review on the standard of *reasonableness simpliciter:* as long as the decision is supported by reasons that can be justified by the evidence, the Court should not intervene.

The Court held that the Tribunal majority applied the correct legal test for harassment. Given that comments had been made to the Complainant of a sexual nature, the majority sought to determine whether the comments were unwelcome at the time they were made; it then assessed whether the comments were persistent or grave enough to constitute harassment. The Court refused to interfere with the majority's finding that the conduct was not unwelcome as there was evidence to support this finding. Furthermore the Court held that the majority's finding as to whether the conduct rose to the level of harassment was reasonable and thus did not warrant intervention. Moreover, based on the evidence, the Tribunal was reasonably entitled to find that the disciplinary action to which the Complainant was subjected was not motivated by discriminatory differential treatment based on sex. All in all, findings of fact and credibility were not to be disturbed lightly and the Tribunal's conclusions were found to be reasonable.

Nijjar v. *Canada 3000* (Sharlow) May 10, 1999



Background

During the hearing before the Tribunal, the CHRC wished to cross-examine a Respondent expert witness on a statement the witness had made in another earlier trial. The Respondent objected to the Commission's introduction of the prior statement (which was inconsistent with the witness's testimony in the current hearing) because the Commission had not disclosed the earlier statement in advance to Respondent counsel.

On April 29, 1999, the Tribunal ruled that the Commission should have disclosed the statement in advance of using it at the hearing. Even if the document was privileged, this did not override the duty to disclose it if it was going to be used at the hearing. The special role of the Commission, analogous to that of the Crown in criminal proceedings, required that it observe a practice of continuing disclosure of all relevant material that came into its possession, including prior inconsistent statements of witnesses. In the case at hand, the non-disclosure of the prior inconsistent statement allowed the Respondent to commit itself, through examination-in-chief of its witness, to a position from which it could no longer retreat. In view of the foregoing, the Tribunal refused to allow the Commission to cross-examine on the prior statement.

After this ruling, the Commission applied to the Federal Court for a stay of the Tribunal hearing pending judicial review of the ruling.

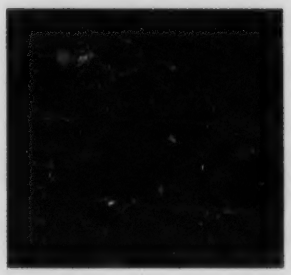
Update

On May 10, 1999, the Federal Court Trial Division dismissed the application, finding that the Commission had failed to raise "a serious question to be tried." Instead, in the Court's view, the Commission judicial review focussed on "a relatively straightforward disagreement on a procedural question that is within the Tribunal's jurisdiction." If the Tribunal had erred in refusing to allow the use of the statement, it was as yet unclear whether this error would affect the Tribunal's final decision in the case.

Moreover, the Commission had failed to make out a case of "irreparable harm" since any final decision made by the Tribunal was subject to judicial review. Finally, given that the Tribunal hearings had been scheduled for months and were close to conclusion, the balance of convenience favoured denying the stay.

The Tribunal continued with its hearing and rendered its final decision on July 9, 1999 (see above). Neither the Commission, the Complainant nor the Respondent sought judicial review of the final decision.

Bell Canada (Marceau, Desjardins, Sexton) Jun 01, 1999



Background

During 1997, a panel of the Tribunal, constituted under the old Act, was hearing a pay equity complaint against Bell Canada. Bell objected to the Tribunal's jurisdiction on the grounds that the scheme of the Act, as it then read, raised a reasonable apprehension of institutional bias. On June 4, 1997, the Tribunal dismissed this objection.

Bell sought judicial review of the Tribunal's ruling in the Federal Court Trial Division. On March 23, 1998, the Court granted the application for judicial review, holding that the structure of the Act did not provide sufficient security of tenure and financial security for the members as to permit a fair hearing. It prohibited the case from proceeding until legislative changes had corrected these problems. The Complainants, Canadian Telephone Employees' Association and Communications Energy and Paperworkers Union of Canada and Femmes-Action appealed the Trial Division decision to the Court of Appeal.

Update

On June 1, 1999, the Court of Appeal adjourned the appeal *sine die*. The Court noted that, subsequent to the Trial Division decision, Parliament had passed amendments to the Act. Further, a second panel of the Tribunal had been assigned to the case. Finally, Bell had challenged the independence of the second panel on the ground that the problems identified by the Trial Division had not been cured by the legislative amendments.

Nijjar v. *Canada 3000* (Sharlow) May 10, 1999

Date of original Tribunal decision: 09/07/1999

Date of Federal Court ruling: 10/05/1999

Background

During the hearing before the Tribunal, the CHRC wished to cross-examine a Respondent expert witness on a statement the witness had made in another earlier trial. The Respondent objected to the Commission's introduction of the prior statement (which was inconsistent with the witness's testimony in the current hearing) because the Commission had not disclosed the earlier statement in advance to Respondent counsel.

On April 29, 1999, the Tribunal ruled that the Commission should have disclosed the statement in advance of using it at the hearing. Even if the document was privileged, this did not override the duty to disclose it if it was going to be used at the hearing. The special role of the Commission, analogous to that of the Crown in criminal proceedings, required that it observe a practice of continuing disclosure of all relevant material that came into its possession, including prior inconsistent statements of witnesses. In the case at hand, the non-disclosure of the prior inconsistent statement allowed the Respondent to commit itself, through examination-in-chief of its witness, to a position from which it could no longer retreat. In view of the foregoing, the Tribunal refused to allow the Commission to cross-examine on the prior statement.

After this ruling, the Commission applied to the Federal Court for a stay of the Tribunal hearing pending judicial review of the ruling.

Update

On May 10, 1999, the Federal Court Trial Division dismissed the application, finding that the Commission had failed to raise "a serious question to be tried." Instead, in the Court's view, the Commission judicial review focussed on "a relatively straightforward disagreement on a procedural question that is within the Tribunal's jurisdiction." If the Tribunal had erred in refusing to allow the use of the statement, it was as yet unclear whether this error would affect the Tribunal's final decision in the case.

Moreover, the Commission had failed to make out a case of "irreparable harm" since any final decision made by the Tribunal was subject to judicial review. Finally, given that the Tribunal hearings had been scheduled for months and were close to conclusion the balance of convenience favoured denying the stay.

The Tribunal continued with its hearing and rendered its final decision on July 9, 1999 (see above). Neither the Commission, the Complainant nor the Respondent sought judicial review of the final decision.

Bell Canada (Marceau, Desjardins, Sexton) Jun 01, 1999

Date of Tribunal ruling: 06/1997

Date of Federal Court ruling: 01/06/1999

Background

During 1997, a panel of the Tribunal, constituted under the old Act, was hearing a pay equity complaint against Bell Canada. Bell objected to the Tribunal's jurisdiction on the grounds that the scheme of the Act, as it then read, raised a reasonable apprehension of institutional bias. On June 4, 1997, the Tribunal dismissed this objection.

Bell sought judicial review of the Tribunal's ruling in the Federal Court Trial Division. On March 23, 1998, the Court granted the application for judicial review, holding that the structure of the Act did not provide sufficient security of tenure and financial security for the members as to permit a fair hearing. It prohibited the case from proceeding until legislative changes had corrected these problems. The Complainants, Canadian Telephone Employees' Association and Communications Energy and Paperworkers Union of Canada and Femmes-Action appealed the Trial Division decision to the Court of Appeal.

Update

On June 1, 1999, the Court of Appeal adjourned the appeal *sine die*. The Court noted that, subsequent to the Trial Division decision, Parliament had passed amendments to the Act. Further, a second panel of the Tribunal had been assigned to the case. Finally, Bell had challenged the independence of the second panel on the ground that the problems identified by the Trial Division had not been cured by the legislative amendments.

In view of the above developments the Court thought it unwise to deal with the appeal. Making a finding on the Act as it read prior to the amendments would still leave the controversy surrounding the new Act unresolved. Given that the new Act was about to be litigated before the Trial Division, a decision from the Court of Appeal dealing with the old Act would not accelerate the resolution of the complaints. The Court remained willing to revive the appeal in the future at the request of some or all of the parties.

Payzant v. *McAleer, Vaccaro, CLN* (Marceau, Noël, Sexton) Jun 08, 1999

Date of original Tribunal decision: 27/01/1994

Date of Federal Court Trial Division ruling: 06/02/1996

Date of Federal Court Appeal Division ruling: 08/06/1999

Background

On January 27, 1994, the Tribunal rendered a decision in a complaint alleging that the Respondents Tony McAleer, Harry Vaccaro and Canadian Liberty Net had telephonically communicated material that would expose gays and lesbians to hatred or contempt. The Tribunal upheld the complaint and ordered the Respondents to cease the communications in question. The Respondents challenged this decision in the Federal Court Trial Division. On February 6, 1996, the Trial Division dismissed the application for review, holding in part that sexual orientation as a prohibited ground of discrimination was not unconstitutionally vague, as the Respondents had argued. It also held that the hate communications provision of the Act did not place an unconstitutional limit on freedom of expression. The Respondents appealed the Trial Division decision.

Update

On June 8, 1999, the Federal Court of Appeal dismissed the appeal. The Court was in substantial agreement with the decision of the Trial Division. It held that the Supreme Court has settled the question of whether the hate message provision of the Act was constitutional. It also rejected the vagueness argument: prohibiting discriminatory communications regarding sexual orientation could never extend so far as to prohibit speech condemning paedophilia.

PSAC v. *Treasury Board* (Evans) Oct 19, 1999

Date of original Tribunal decision:
29/07/1998

Date of Federal Court ruling:
19/10/1999

Background

On July 29, 1998, the Tribunal hearing the pay equity complaint against the Treasury Board issued a decision substantiating the complaint. The Tribunal found that a wage gap existed between the Complainant, female-dominated occupational groups, and male comparison groups doing work of equal value. The Treasury Board sought judicial review of this decision in the Federal Court Trial Division. It argued that the Tribunal had failed to (1) measure wage differences that were truly based on sex, (2) compare work of equal value, and (3) compare the Complainants to male occupational groups.

Update

On October 19, 1999, the Federal Court dismissed the application. The Court found that the Tribunal's methodology revealed no reviewable error. It identified and measured a wage differential that would take into account the fact that women are under-represented among employees who are performing more highly valued work, for which the remuneration increases more rapidly than the value of the work. Second, it rightly refused to confine its comparison to the wages of the *lowest* paid male employees. Third, the Tribunal rightly refused to base its comparison on occupational groups, since such groups are of a limited utility as a basis for setting salaries in general and for pay equity exercises in particular.

In their arguments before the Federal Court, counsel for the Respondent reminded the Court that, according to the Supreme Court of Canada, rulings of human rights tribunals on legal questions were not to be accorded a high degree of deference. However, in its decision the Court noted that the Tribunal had held more than 250 days of hearings, many of them resembling educational seminars. It also noted that the members of the Tribunal had studied volumes of documentary evidence and lived with this case for seven years. The Court concluded that it was "reasonable to infer … that the members of the Tribunal were likely to have a better grasp on the problems of operationalizing the principle of pay equity in the federal public service than a judge would probably be able to acquire in the course of even an eight-and-a-half-day hearing of an application for judicial review."

In view of the above developments the Court thought it unwise to deal with the appeal. Making a finding on the Act as it read prior to the amendments would still leave the controversy surrounding the new Act unresolved. Given that the new Act was about to be litigated before the Trial Division, a decision from the Court of Appeal dealing with the old Act would not accelerate the resolution of the complaints. The Court remained willing to revive the appeal in the future at the request of some or all of the parties.

Payzant v. *McAleer, Vaccaro, CLN* (Marceau, Noël, Sexton) Jun 08, 1999

Background

On January 27, 1994, the Tribunal rendered a decision in a complaint alleging that the Respondents Tony McAleer, Harry Vaccaro and Canadian Liberty Net had telephonically communicated material that would expose gays and lesbians to hatred or contempt. The Tribunal upheld the complaint and ordered the Respondents to cease the communications in question. The Respondents challenged this decision in the Federal Court Trial Division. On February 6, 1996, the Trial Division dismissed the application for review, holding in part that sexual orientation as a prohibited ground of discrimination was not unconstitutionally vague, as the Respondents had argued. It also held that the hate communications provision of the Act did not place an unconstitutional limit on freedom of expression. The Respondents appealed the Trial Division decision.

Update

On June 8, 1999, the Federal Court of Appeal dismissed the appeal. The Court was in substantial agreement with the decision of the Trial Division. It held that the Supreme Court has settled the question of whether the hate message provision of the Act was constitutional. It also rejected the vagueness argument: prohibiting discriminatory communications regarding sexual orientation could never extend so far as to prohibit speech condemning paedophilia.

PSAC v. *Treasury Board* (Evans) Oct 19, 1999

Background

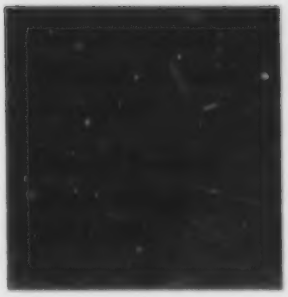
On July 29, 1998, the Tribunal hearing the pay equity complaint against the Treasury Board issued a decision substantiating the complaint. The Tribunal found that a wage gap existed between the Complainant, female-dominated occupational groups, and male comparison groups doing work of equal value. The Treasury Board sought judicial review of this decision in the Federal Court Trial Division. It argued that the Tribunal had failed to (1) measure wage differences that were truly based on sex, (2) compare work of equal value, and (3) compare the Complainants to male occupational groups.

Update

On October 19, 1999, the Federal Court dismissed the application. The Court found that the Tribunal's methodology revealed no reviewable error. It identified and measured a wage differential that would take into account the fact that women are under-represented among employees who are performing more highly valued work, for which the remuneration increases more rapidly than the value of the work. Second, it rightly refused to confine its comparison to the wages of the *lowest* paid male employees. Third, the Tribunal rightly refused to base its comparison on occupational groups, since such groups are of a limited utility as a basis for setting salaries in general and for pay equity exercises in particular.

In their arguments before the Federal Court, counsel for the Respondent reminded the Court that, according to the Supreme Court of Canada, rulings of human rights tribunals on legal questions were not to be accorded a high degree of deference. However, in its decision the Court noted that the Tribunal had held more than 250 days of hearings, many of them resembling educational seminars. It also noted that the members of the Tribunal had studied volumes of documentary evidence and lived with this case for seven years. The Court concluded that it was "reasonable to infer ... that the members of the Tribunal were likely to have a better grasp on the problems of operationalizing the principle of pay equity in the federal public service than a judge would probably be able to acquire in the course of even an eight-and-a-half-day hearing of an application for judicial review."

Goyette v. *Syndicat des employé(e)s de terminus Voyageur Colonial* (Pinard) Nov 05, 1999



Background

On October 14, 1997, a Tribunal upheld a complaint against the Union of Voyageur Terminal Employees by Mme. Lise Goyette. The Tribunal found that the Union, by negotiated departmental seniority clauses in the collective agreement, had created a situation of systemic discrimination whereby women were prevented from accumulating enough seniority to be promoted permanently from less advantageous female-dominated positions to the more desirable male-dominated positions. The Union sought judicial review in the Federal Court of Canada.

Update

On November 5, 1999, the Federal Court Trial Division upheld the Tribunal's decision. The Court found that there was evidence in the record to support the Tribunal's findings of fact. It also found that there was no legal impediment to holding a Union solely liable for an act of discrimination it had committed, without making findings against the employer. The Court further found that the Tribunal did not err by ordering the Union to repay the Complainant's lost wages, even though employers are usually responsible for paying an employee's wages.

The union has appealed the Trial Division decision to the Federal Court of Appeal.

Goyette v. *Syndicat des employé(e)s de terminus Voyageur Colonial* (Pinard) Nov 05, 1999

Date of original Tribunal decision: 14/10/1997

Date of Federal Court ruling: 05/11/1999

Background

On October 14, 1997, a Tribunal upheld a complaint against the Union of Voyageur Terminal Employees by Mme. Lise Goyette. The Tribunal found that the Union, by negotiated departmental seniority clauses in the collective agreement, had created a situation of systemic discrimination whereby women were prevented from accumulating enough seniority to be promoted permanently from less advantageous female-dominated positions to the more desirable male-dominated positions. The Union sought judicial review in the Federal Court of Canada.

Update

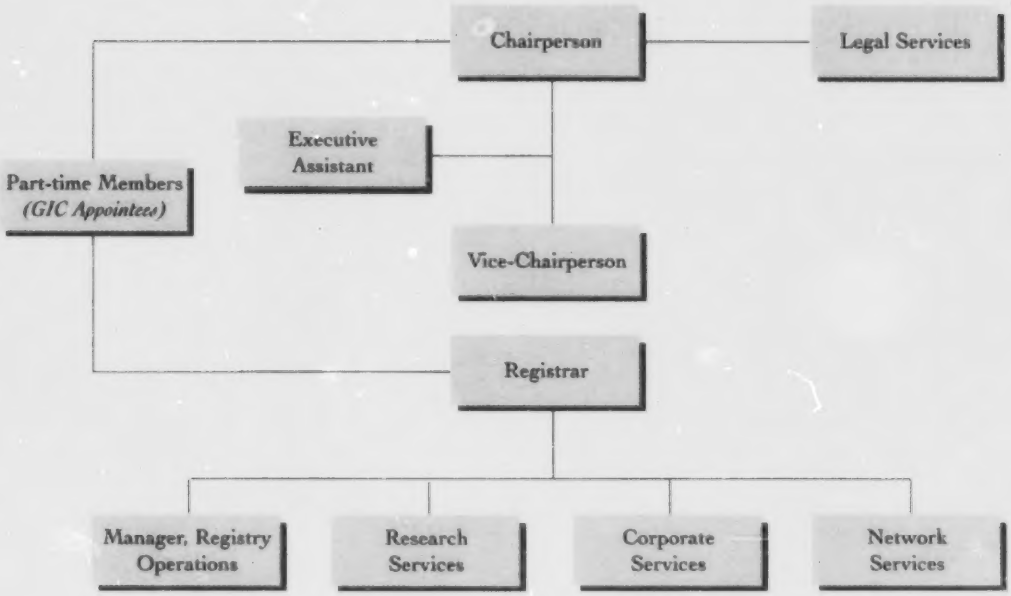
On November 5, 1999, the Federal Court Trial Division upheld the Tribunal's decision. The Court found that there was evidence in the record to support the Tribunal's findings of fact. It also found that there was no legal impediment to holding a Union solely liable for an act of discrimination it had committed, without making findings against the employer. The Court further found that the Tribunal did not err by ordering the Union to repay the Complainant's lost wages, even though employers are usually responsible for paying an employee's wages.

The union has appealed the Trial Division decision to the Federal Court of Appeal.

Appendix I

Organization Chart

Canadian Human Rights Tribunal/
Employment Equity Review Tribunal



Appendix 2

An Overview of the Hearings Process

The roles of the Canadian Human Rights Tribunal and the Canadian Human Rights Commission (CHRC) have parallels in the criminal justice system. Like the police, the Commission receives and investigates complaints. Some of these turn out to be unfounded. But when the Commission believes that further inquiry is warranted and an agreement cannot be reached through conciliation, it refers the case to the Tribunal, which acts as the judge. The Commission then takes on the role of Crown attorney and argues the case before the Tribunal on behalf of the public interest.

The Tribunal may only inquire into complaints referred to it by the Commission, usually after the Commission has conducted an investigation. The Commission resolves most cases without the Tribunal's intervention. On average, only six percent of complaints received by the Commission make their way to the Tribunal. These generally involve complicated legal issues, new human rights issues, unexplored areas of discrimination or multifaceted evidentiary disputes that must be heard under oath.

Referral by the CHRC

To refer a case to the Tribunal, the Chief Commissioner of the CHRC sends a letter to the Chairperson of the Tribunal asking the Chairperson to establish a panel to inquire into the complaint. The Tribunal receives only the complaint form and the addresses of the parties.

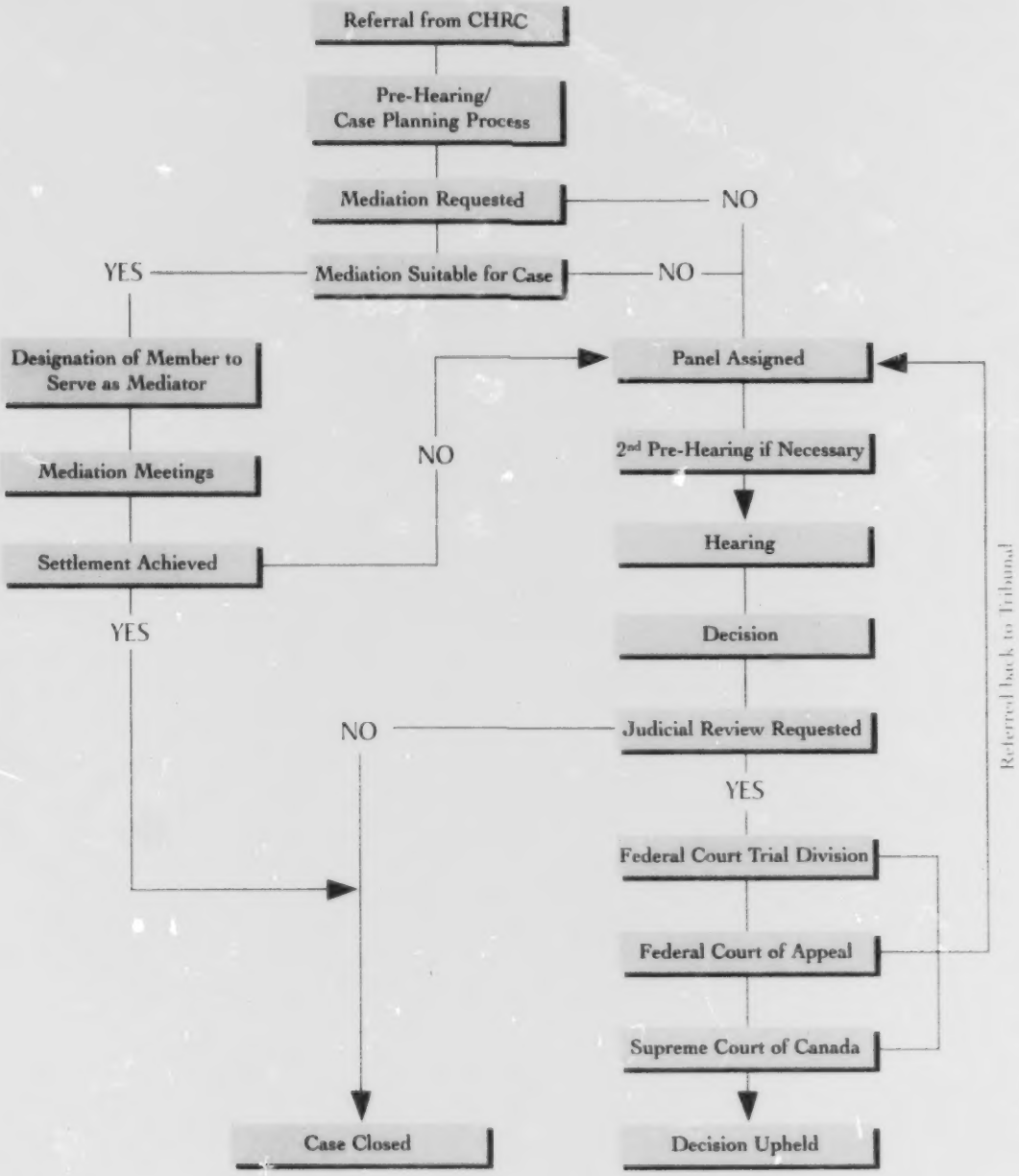
Within three to six weeks of the request, a member of the Tribunal (normally the Chairperson or Vice-Chairperson) will confer with the parties to plan the hearing and discuss administrative matters.

Mediation

If the Registry considers a case suited to mediation and the parties request it, the Chairperson designates a member of the Tribunal to serve as a mediator. This person will work with the parties to determine if it is possible to settle the complaint. The mediator meets with the parties in a face-to-face, open and cordial environment to determine whether common ground exists to reach a settlement. If a settlement is not achieved, the complaint proceeds to a full hearing. If a settlement is achieved, the Tribunal's involvement with the case is concluded. Even if the parties ask for mediation, the Tribunal schedules hearing dates to ensure that the case proceeds without delay should mediation not succeed. Mediation must take place in advance of the scheduled hearing dates.

Hearing

If mediation does not resolve the complaint, the matter proceeds to a hearing. The Chairperson assigns one or three members from the Tribunal as a panel to hear and decide the case. A person designated as a mediator on a case will not be appointed to the panel that ultimately hears and decides the merits of the complaint. If required, additional pre-hearings may be held to consider preliminary issues, which may relate to jurisdictional, procedural or evidentiary matters. Hearings are open to the public.



Note: The normal process may be varied to meet the needs of a particular case.

During the hearing, all parties are given ample opportunity to present their case. This includes the presentation of evidence and legal arguments. In the majority of cases, the Commission leads evidence and presents arguments before the Tribunal to prove that the Respondent named in the complaint has contravened the statute. All witnesses are subject to cross-examination from the opposing side. The average hearing lasts from 12 to 15 days. Hearings are normally held in the city or town where the complaint originated.

The panel sits in judgment, deciding the case impartially. Hearing the evidence and interpreting the law, the panel determines whether a discriminatory practice has occurred within the meaning of the CHRA. At the conclusion of the hearing process, the members of the panel normally reserve their decision and issue a written decision to the parties and the public within three to four months. If the panel concludes that a discriminatory practice has occurred, it issues an order to the Respondent, setting out the remedies.

Appeals

All parties have the right to seek judicial review of any Tribunal decision to the Trial Division of the Federal Court of Canada. The Trial Division holds a hearing with the parties to hear legal arguments on the correctness of the Tribunal's decision and its procedures. The Tribunal does not participate in the Federal Court's proceedings. The case is heard by a single judge, who renders a judgment either upholding or rejecting the Tribunal's decision or referring the case back to the Tribunal for reconsideration based on the Court's findings of error.

Any of the parties has the right to request that the Federal Court of Appeal review the decision of the Trial Division judge. The parties once again present legal arguments, this time before three judges. The Court of Appeal reviews the Trial Division's decision while also considering the original decision of the Tribunal.

Any of the parties can seek leave to appeal the Federal Court of Appeal's decision to the Supreme Court of Canada. If the Supreme Court deems the case to be of national importance, it may hear an appeal of the judgment. After hearing arguments, the Supreme Court issues a final judgment on the case.

Appendix 3

Canadian Human Rights Tribunal Members

Anne L. Mactavish

Chairperson

A member of the former Human Rights Tribunal Panel since 1992, Anne Mactavish was appointed acting President of the Panel in 1995 and President in 1996. During her years of legal practice in Ottawa, she specialized in civil litigation related to employment and commercial and health matters. A past president of the Carleton County Law Association, Ms. Mactavish has taught employment law at the University of Ottawa, as well as legal ethics and trial advocacy at the Bar Admission Course sponsored by the Law Society of Upper Canada.

Grant Sinclair, Q.C.

Vice-Chairperson

A member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1989 to 1997, Grant Sinclair was appointed Vice-Chairperson of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Mr. Sinclair has taught constitutional law, human rights and administrative law at Queen's University and Osgoode Hall, and served as an advisor to the Human Rights Law Section of the federal Department of Justice on issues arising out of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. He has acted on behalf of the Attorney General of Canada and other federal departments in numerous Charter cases and has practised law for more than 20 years.

Guy Chicoine, Q.C.

Saskatchewan

Guy Chicoine joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. Called to the Bar of Saskatchewan in 1980, Mr. Chicoine is a partner in the firm of Chicoine, Billesberger and Grimsrud, where he practises general law, with an emphasis on real estate law, commercial law, estate law, and matrimonial, civil and criminal litigation.

Shirish Chotalia

Alberta

Shirish Chotalia obtained an LL.B from the University of Alberta in 1986 and an LL.M from the same university in 1991. She was admitted to the Bar of Alberta in 1987 and practises constitutional law, human rights law and civil litigation with the firm Pundit & Chotalia in Edmonton, Alberta. A member of the Alberta Human Rights Commission from 1989 to 1993, Ms. Chotalia was appointed to the Tribunal as a part-time member in December 1998. She is also the author of the annual *Annotated Canadian Human Rights Act.*

Pierre Deschamps

Quebec

Pierre Deschamps graduated from McGill University with a BCL in 1975 after obtaining a Bachelor of Arts in theology at the University of Montréal in 1972. He is an assistant professor at the Faculty of Law of McGill University, as well as an assistant lecturer at the Faculty of Continuing Education. Mr. Deschamps was appointed to a three-year term as a part-time member of the Tribunal in 1999.

Reva Devins

Ontario

Reva Devins joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. Admitted to the Ontario Bar in 1985, she served as a Commissioner of the Ontario Human Rights Commission from 1987 to 1993 and as Acting Vice-Chair of the Commission in her final year of appointment.

Roger Doyon

Quebec

Roger Doyon served as a member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1989 to 1997 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. A partner in the law firm of Parent, Doyon & Rancourt, he specializes in civil liability law and the negotiation, conciliation and arbitration of labour disputes. Mr. Doyon also taught corporate law at the college level and in adult education programs from 1969 to 1995.

Sandra Goldstein

Ontario

Ms. Goldstein was appointed to a three-year term as a part-time member of the Tribunal in 1999. Educated in Toronto, she has a background in social sciences, philosophy and health sciences. Ms. Goldstein has sat on several education boards and committees, and negotiated 10 collective agreements with academic and administrative staff. Between 1992 and 1998, she served as Chief Conciliator at the CHRC, Pay and Employment Equity Directorate. She now runs a management consulting firm providing advice on human rights and pay and employment equity.

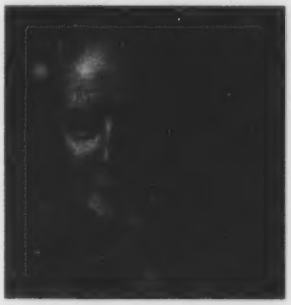
Athanasios Hadjis

Quebec

Athanasios Hadjis obtained degrees in civil law and common law from McGill University in 1986 and was called to the Quebec Bar in 1987. Since then, he has practised law in Montréal at the law firm of Hadjis & Feng, specializing in civil, commercial, corporate and administrative law. A member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1995 to 1998, Mr. Hadjis was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal.

Claude Pensa, Q.C.

Ontario



Claude Pensa joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Called to the Ontario Bar in 1956 and appointed Queen's Counsel in 1976, Mr. Pensa is a senior partner in the London, Ontario, law firm of Harrison Pensa.

Eve Roberts, Q.C.

Newfoundland

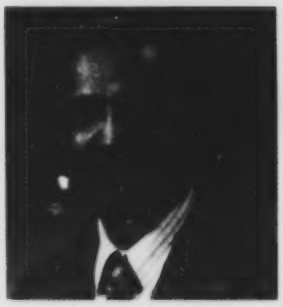
A member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1995 to 1997, Eve Roberts was appointed to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Mrs. Roberts was called to the Bar of Alberta in 1965 and to the Bar of Newfoundland in 1981. A partner in the St. John's, Newfoundland, law firm of Patterson Palmer Hunt Murphy until she retired in 1997, Mrs. Roberts also served as Chair of the Newfoundland and Labrador Human Rights Commission from 1989 to 1994.

Nicholas Sibbeston

Northwest Territories

Nicholas Sibbeston was a member of the Northwest Territories Legislative Assembly for four terms. Since his retirement from politics in 1991, he has worked as a justice specialist for the Government of the Northwest Territories, assisting Aboriginal communities in establishing their own justice systems. Mr. Sibbeston served as a member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1996 to 1998 and was appointed in 1999 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. Later that year he was appointed to the Senate and resigned from the Tribunal.

Mukhtyar Tomar



Nova Scotia

Mukhtyar Tomar joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Graduating with an LL.B and an M.A. in history from the University of Rajasthan in Jaipur, India, Mr. Tomar immigrated to Canada in 1968, where he taught junior high school in Dartmouth, Nova Scotia, for 19 years and served on the Nova Scotia Human Rights Commission until 1999.

Appendix 4

The Tribunal Registry

The Registry of the Canadian Human Rights Tribunal provides administrative, organizational and operational support to the Tribunal, planning and arranging hearings, providing research assistance, and acting as liaison between the parties and Tribunal members.

Registrar
Michael Glynn

Manager, Registry Operations
Gwen Zappa

Legal Advisor
Greg Miller

Executive Assistant
Monique Groulx

Registry Officers
Diane Desormeaux
Bernard Fournier
Holly Lemoine

Registry Officers — Equal Pay
Roch Levac
Carol Ann Middleton

Network and Systems Administrator
Julie Sibbald

Research Assistant — Equal Pay
Nicola Hamer

Hearings Assistant
Stéphanie Choquette

Data Entry Assistant
Nicole Bacon

Administrative Assistants
Cathy Deschambault
Thérèse Roy

TRIBUNAL canadien des droits de la personne

RAPPORT ANNUEL 1999

Canada

LE TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE EST UN ORGANISME QUASI JUDICIAIRE CHARGÉ D'INSTRUIRE LES PLAINTES DE DISCRIMINATION RENVOYÉES PAR LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE DÉTERMINER SI LES ACTIVITÉS AYANT DONNÉ LIEU AUX PLAINTES ENFREIGNENT LA *LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE* (LCDP), QUI A POUR BUT DE PROTÉGER LES PERSONNES CONTRE LA DISCRIMINATION ET DE PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES.

Créé par le Parlement en 1977, le Tribunal a le mandat légal d'appliquer la LCDP en se fondant sur la preuve présentée et sur la jurisprudence existante. Il est le seul organisme habilité à décider légalement si une personne a contrevenu à la Loi.

La LCDP s'applique aux ministères et aux organismes fédéraux, aux sociétés d'État, aux banques à charte, aux compagnies aériennes, aux organismes de télécommunications et de radiodiffusion ainsi qu'aux compagnies de transport maritime et de camionnage interprovincial. Les plaintes peuvent se rapporter à une discrimination en matière d'emploi et de fourniture de biens, de services, d'installations et de locaux habituellement mis à la disposition du public en général. La LCDP interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience ou l'état de personne graciée. Les plaintes de discrimination fondée sur le sexe comprennent les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes exécutant des fonctions équivalentes dans un même établissement.

En 1996, le champ de compétence du Tribunal a été élargi de manière à inclure le règlement des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique aux employeurs ayant plus de 100 employés. Les tribunaux de l'équité en matière d'emploi, qui seront constitués au fur et à mesure des besoins, seront composés de membres du Tribunal canadien des droits de la personne. Le premier tribunal de l'équité en matière d'emploi sera probablement mis sur pied en l'an 2000.

TRIBUNAL
canadien des droits de la personne

Le 31 mars 2000

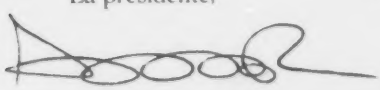
L'honorable Gilbert Parent, président
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel 1999 du Tribunal canadien des droits de la personne, conformément au paragraphe 61(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

La présidente,



Anne L. Mactavish

TRIBUNAL
canadien des droits de la personne

Le 31 mars 2000

L'honorable Gildas L. Molgat, président
Sénat
Ottawa (Ontario)
K1A 0A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel 1999 du Tribunal canadien des droits de la personne, conformément au paragraphe 61(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

La présidente,

Anne L. Mactavish

Table des matières

Message de la présidente 1

Le Tribunal après le projet de loi S-5 3
- Une année de transition 3
- Un tribunal plus rigoureux 4
  - *Règles de procédure* 5
  - *Procédures de médiation* 5
  - *Formation des membres* 6
- Un tribunal plus accessible 6

Le débat sur la médiation 7

Comité d'examen de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* 9

Affaires 10
- Décisions rendues par le Tribunal 10
- Mise à jour sur la parité salariale 14
- Contrôle judiciaire 15

Annexe 1 : Organigramme 25

Annexe 2 : Aperçu du processus d'audition 26

Annexe 3 : Membres du Tribunal canadien des droits de la personne 29

Annexe 4 : Greffe du Tribunal 34

Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

N° de catalogue HR61-1999
ISBN 0-662-64858-7
Tribunal canadien des droits de la personne / Rapport annuel 1999

Message de la présidente

L'année écoulée a été une période de transition pour le Tribunal canadien des droits de la personne. Il s'agissait de notre première année d'activité complète en tant que tribunal permanent depuis l'entrée en vigueur des modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* le 1er juillet 1998.

L'une des raisons invoquées pour justifier la révision de la procédure de règlement des plaintes touchant les droits de la personne à l'échelle fédérale était le désir de se doter d'un véritable organe d'experts pour appliquer cette procédure. Afin de rehausser le niveau d'expertise du Tribunal et de favoriser des audiences impartiales et efficaces, nous avons dispensé aux membres du nouveau Tribunal une vaste formation d'une durée de trois semaines. Dans le cadre de cette formation, les membres ont acquis des connaissances spécialisées dans plusieurs domaines (p. ex., règles juridiques de fond relatives aux droits de la personne, gestion d'une audience, règles de preuve, rédaction des décisions, théorie de la médiation et techniques connexes). Cette initiative visait non seulement à améliorer le niveau d'expertise du Tribunal, mais aussi à bien sensibiliser ses membres à leur responsabilité d'assurer aux parties une audience impartiale qui se déroule dans le respect de la permanence des méthodes. J'ai été particulièrement impressionnée par la détermination et l'enthousiasme dont les membres ont fait montre au cours des séances de formation.

Le Tribunal a pris durant l'année écoulée un certain nombre d'initiatives pour améliorer son mode de fonctionnement.

Le Tribunal a pris durant l'année écoulée un certain nombre d'initiatives pour améliorer son mode de fonctionnement. Par exemple, il s'est doté de règles de médiation ainsi que de règles de procédure pour les audiences, il a révisé le mécanisme de préparation des audiences et il a fait une gestion plus serrée des dossiers.

Les efforts de médiation déployés par le Tribunal ont à nouveau influé considérablement sur le nombre d'affaires à instruire. De nombreux dossiers font dorénavant l'objet d'une médiation, et le taux de règlement est élevé. Une enquête menée récemment auprès des intervenants a révélé un très haut degré de satisfaction à l'égard des initiatives de médiation du Tribunal. Le règlement des différends par le biais de la médiation comporte de nombreux avantages tangibles, dont le moindre n'est certes pas les économies importantes qui en résultent pour le contribuable. Toutefois, on sait par expérience que la publicité qui entoure les audiences et les décisions du Tribunal joue un rôle

important sur le plan éducatif. On s'est demandé si le règlement d'un pourcentage élevé de différends derrière des portes closes et sous le sceau du secret est conforme à l'objectif éducatif des procédures instituées en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Nous avons confié au Comité d'examen de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, présidé par l'honorable Gérard La Forest, le mandat d'examiner cette question et de nous faire part des résultats de sa réflexion.

Durant l'année écoulée, un nombre considérable de plaintes ont été réglées avant qu'elles parviennent au stade de l'audience — dans beaucoup de cas, grâce à la médiation, dans d'autres, grâce au bon vouloir des parties. Souvent, le Tribunal avait prévu plusieurs semaines d'audience pour instruire des plaintes qui ont été résolues peu avant le début des procédures. En raison de cette situation, il est très difficile d'utiliser efficacement le temps ainsi libéré. Aussi avons-nous réexaminé notre mécanisme de préparation des audiences afin d'assurer une meilleure utilisation du temps des membres à temps plein du Tribunal.

Il est difficile de prévoir ce que l'avenir réserve au Tribunal. Le Comité d'examen de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* doit présenter son rapport à la ministre de la Justice au printemps 2000. Les recommandations du Comité et la réponse législative du gouvernement à ces recommandations pourraient entraîner une révision des rôles et responsabilités du Tribunal. Il nous tarde de connaître les recommandations du Comité quant aux améliorations qui pourraient être apportées à la procédure de règlement des plaintes relatives aux droits de la personne.

Anne L. Mactavish

Le Tribunal après le projet de loi S-5

Une année de transition

En mai 1998, le Parlement a adopté un projet de loi modifiant la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) afin de conférer une plus grande indépendance au Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP), de rehausser son degré d'expertise et d'améliorer son efficacité. La nouvelle Loi, qui est entrée en vigueur le 30 juin 1998, modifie la structure et le rôle du Tribunal et crée un organisme permanent plus petit et spécialisé pour régler les plaintes touchant les droits de la personne à l'échelle fédérale.

Avant la réforme, le Tribunal était un organisme *ad hoc* composé d'une cinquantaine membres dont le mandat était relativement court et qui instruisaient un nombre relativement restreint d'affaires. Toutefois, comme les plaintes relatives aux droits de la personne devenaient de plus en plus compliquées, il fallait pouvoir compter sur des « membres » plus spécialisés et ayant plus d'expérience dans la conduite d'audiences techniques et hautement complexes.

L'adoption du projet de loi S-5 a eu pour effet de créer un Tribunal canadien des droits de la personne plus petit et permanent formé d'au plus 13 membres ainsi que d'un président et d'un vice-président à temps plein. La nouvelle LCDP précise que tous les membres du Tribunal doivent posséder une connaissance approfondie des questions touchant les droits de la personne et être sensibles à ces questions. De plus, le président et le vice-président doivent être des membres de longue date du barreau d'une province.

> On s'attendait à ce que le projet de loi S-5 entraîne une foule de changements, notamment en ce qui a trait aux méthodes de traitement de l'information ainsi qu'à la planification et à la gestion des audiences...

On s'attendait à ce que le projet de loi S-5 entraîne une foule de changements, notamment en ce qui a trait aux méthodes de traitement de l'information ainsi qu'à la planification et à la gestion des audiences, et on prévoyait qu'il faudrait environ trois ans pour mettre en œuvre les changements envisagés. Cependant, plusieurs facteurs ont contribué à alléger en 1999 le nombre d'affaires à traiter par le Tribunal, ce qui a accéléré sa transformation en un organisme plus efficace, rigoureux et cohérent.

Lorsque la Cour fédérale du Canada a statué en mars 1998 que le Tribunal était incapable d'assurer une audience juste et impartiale, les nouvelles audiences ont été ajournées jusqu'à ce que le Parlement modifie la LCDP. Dans l'intervalle, la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a cessé de renvoyer des plaintes au Tribunal. En outre, la Commission a décidé de consacrer les derniers mois de 1998 et une bonne partie de 1999 à l'élimination de son important arriéré. En dépit du grand nombre d'affaires traitées par la Commission durant cette période, l'arriéré était constitué en majeure partie d'affaires ordinaires qui ne justifiaient vraisemblablement pas une enquête plus poussée de la part du Tribunal. Enfin, comme les règlements par voie de médiation prennent moins de temps que les audiences, la popularité grandissante de la médiation a également contribué à réduire en 1999 le nombre d'affaires à traiter.

La diminution de la charge de travail a permis au Tribunal de se concentrer sur les besoins internes de l'organisme dans la foulée de la restructuration. Le Tribunal en a profité pour organiser des séances de formation poussée à l'intention de ses membres, rédiger de nouvelles règles de procédure et simplifier la planification et la gestion des audiences.

Alors que la planification des audiences était auparavant une responsabilité que se partageaient les membres du Tribunal, cette tâche est dorénavant assumée presque exclusivement par la présidente et le vice-président. Au fur et à mesure que les membres chevronnés du Tribunal se familiarisent avec les questions préjudicielles de droit et les requêtes préliminaires, le nombre de retards diminue et les décisions sont rendues plus rapidement. En outre, le Tribunal étant plus à même de cerner au départ les questions de droit et les mesures correctives, les problèmes sont constatés et résolus plus tôt. Comme les directives données aux parties sont plus uniformes, il y a moins de surprises lors des audiences et celles-ci se déroulent de façon plus structurée et ordonnée. Par ailleurs, en accordant une plus grande attention aux questions préliminaires, on peut présenter une preuve plus concluante aux audiences, d'où une plus grande facilité à trancher les différends.

La taille du Tribunal étant beaucoup plus restreinte, les membres des différentes régions du pays doivent se déplacer davantage, notamment pour venir à Ottawa, et il y a beaucoup plus d'interaction. Outre les réunions officieuses, les membres du Tribunal se réunissent dorénavant deux ou trois fois par an pour discuter de l'évolution du droit, examiner la jurisprudence récente, analyser des problèmes de procédure et proposer des solutions. La multiplication des contacts au niveau professionnel a donné au Tribunal une plus grande cohésion.

Le parachèvement de la restructuration du Tribunal a coïncidé avec l'augmentation du nombre de plaintes renvoyées par la CCDP avant la fin de 1999. Les activités de structuration organisationnelle entreprises en 1999 devraient porter fruit en 2000, alors qu'un tribunal plus efficace, rigoureux et cohérent instruira plus rapidement les affaires et rendra des décisions plus cohérentes.

Un tribunal plus rigoureux

En 1999, le Tribunal a amélioré ses règles de procédure, dispensé une formation intensive à ses membres et élaboré de nouvelles procédures de médiation afin de réduire les délais de traitement et d'améliorer l'aspect qualitatif du règlement des

plaintes touchant les droits de la personne. Dans son rapport de septembre 1998, le vérificateur général du Canada avait fait remarquer que les intervenants avaient exprimé des préoccupations au sujet de la durée des audiences du Tribunal et de l'inefficacité de ses procédures. Le vérificateur général avait également fait observer que, même si le mécanisme de médiation du Tribunal est généralement satisfaisant, il n'existait pas à proprement parler de normes ni de lignes directrices à cet égard.

Règles de procédure

Par conséquent, vers la fin de 1998, la présidente a élaboré et diffusé un avant-projet de règles de procédure applicables aux plaintes instruites aux termes de la LCDP. On a demandé aux avocats qui comparaissent fréquemment devant le Tribunal de commenter le bien-fondé de ces règles. Grâce à leur rétroaction, le Tribunal a pu les simplifier de façon à ce qu'elles soient mieux adaptées à la grande variété de plaintes. La version révisée se caractérise par une approche moins rigide; on a codifié le moins possible les procédures et on a laissé à la discrétion des membres instructeurs le soin d'établir les calendriers de gestion des affaires.

Le projet de règles de procédure révisé a été rendu public au printemps de 1999, et les membres ont aussitôt commencé à appliquer les nouvelles règles. Ces règles visent à faire en sorte :

- que toutes les parties aient amplement l'occasion de se faire entendre;
- que les arguments et la preuve soient divulgués et présentés en temps opportun et de manière efficace;
- que toutes les audiences menées par les membres instructeurs se déroulent avec le moins de formalisme et de la façon la plus expéditive possible.

Comme le Tribunal a instruit peu de plaintes en 1999, il est trop tôt pour évaluer si les nouvelles règles de procédure répondent bien aux préoccupations exprimées par les avocats; pour leur part, les membres du Tribunal sont satisfaits des résultats.

La LCDP exige que les règles de procédure soient publiées dans la *Gazette du Canada*. Cependant, avant leur publication, elles doivent être approuvées par la Section de la réglementation de Justice Canada. Ce ministère s'est penché sur le projet de règles de procédure et a proposé des modifications de forme ou techniques visant à les rendre plus conformes aux règles de rédaction. Le Tribunal examine actuellement ces modifications afin de s'assurer que les éléments essentiels seront préservés tout au cours des dernières séries de modifications.

Nous prévoyons que les règles de procédure du Tribunal seront publiées dans la *Gazette du Canada* en 2000 et qu'elles feront l'objet de l'approbation réglementaire finale dans un délai de 18 mois. Dans l'intervalle, le Tribunal n'en applique pas moins lesdites règles.

Procédures de médiation

Eu égard aux préoccupations exprimées par le vérificateur général au sujet de l'absence de politique de médiation officielle, le Tribunal a élaboré un ensemble de procédures de médiation en 1999. Ces procédures énoncent les critères sur lesquels le Tribunal doit se fonder pour déterminer si une plainte se prête à la

médiation. On y décrit le processus de médiation ainsi que les droits et les obligations des parties.

Formation des membres

Afin d'améliorer la compétence de ses membres, le Tribunal a mis en œuvre au début de 1999 un vaste programme de formation d'une durée de trois semaines. Dans le cadre de cette initiative, les membres ont assisté à des séances portant sur les règles juridiques de fond relatives aux droits de la personne, les règles de preuve ainsi que la théorie et la pratique de la médiation. Une semaine complète a été consacrée à la médiation; cette semaine-là, les membres ont participé à des séances portant sur le déséquilibre des forces entre les parties, les questions morales dont les médiateurs doivent tenir compte et les critères servant à déterminer si une plainte se prête au processus de règlement extrajudiciaire des différends. En plus d'examiner les dispositions de la LCDP et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et de leur règlement d'application respectif, les membres du Tribunal ont discuté de l'interprétation statutaire de la législation relative aux droits de la personne, des pouvoirs du Tribunal en matière de réparation, de la révision judiciaire et des questions transculturelles. Ces séances ont également fourni aux membres l'occasion de perfectionner leurs compétences en ce qui touche la gestion des audiences et la rédaction des décisions. Elles visaient non seulement à améliorer le niveau d'expertise du Tribunal, mais aussi à bien sensibiliser ses membres à leur responsabilité d'assurer aux parties une audience impartiale et cohérente.

Un tribunal plus accessible

Soucieux de sensibiliser davantage les Canadiens au mécanisme de règlement des plaintes concernant les droits de la personne, ainsi qu'à son rôle, le Tribunal a remanié son site Web en 1999. Ainsi, il a accru le nombre de documents accessibles et installé un moteur de recherche permettant aux utilisateurs de faire des interrogations par titre d'affaire ou mot clé dans la base de données renfermant les décisions du Tribunal. Le site fournit des renseignements généraux sur le Tribunal, donne accès à des documents publics tels que le *Projet de règles de procédure* et renferme une page de questions fréquemment posées. En outre, il explique le mécanisme fédéral de règlement des plaintes touchant les droits de la personne et fournit une liste des affaires en instance et un calendrier des audiences à venir. On y trouve également des liens avec d'autres organismes œuvrant dans le domaine des droits de la personne, notamment la CCDP et Amnistie Internationale. Le site remanié a suscité beaucoup d'intérêt, et le nombre de demandes de renseignements adressées au Tribunal a énormément augmenté.

Conformément à son désir d'améliorer l'accès à l'information concernant les services qu'il offre, le Tribunal a publié une brochure expliquant le mécanisme de médiation et les critères servant à déterminer les affaires qui se prêtent à la médiation.

Le débat sur la médiation

Depuis le lancement du projet de règlement extrajudiciaire des différends en 1996, le nombre de cas où les parties optent pour la médiation augmente constamment. Une enquête menée en 1998-1999 auprès des parties intéressées a révélé que celles-ci sont généralement satisfaites du processus de médiation et des résultats. De façon générale, le règlement des plaintes grâce à cette méthode est plus rapide, moins coûteux et plus harmonieux tout en procurant habituellement aux parties intéressées une plus grande satisfaction qu'une solution imposée par le Tribunal. Toutefois, en réglant des plaintes sans tenir d'audiences publiques en bonne et due forme, on ne sert pas toujours l'intérêt public. La médiation permet de régler une plainte particulière d'un individu ou d'un groupe. Cependant, l'individu ou le groupe qui a déposé la plainte originale n'est peut-être pas le seul qui est touché par l'activité qu'on juge répréhensible; en fait, il peut s'agir d'un problème à l'échelle de la société. Comme le processus de médiation est confidentiel et que les parties peuvent décider de ne pas divulguer les conditions de règlement, le fait de résoudre une plainte par voie de médiation peut empêcher la diffusion de renseignements qui auraient pu inciter d'autres personnes ou groupes à se manifester.

Tableau 1

Affaires réglées par voie de médiation, de 1996 à 1999

	1996	1997	1998	1999	Total
Nombre d'affaires renvoyées au Tribunal	15	23	22	37	97
Nombre d'affaires soumises à la médiation	12	19	7	21	59
Nombre de plaintes réglées	6	16	6	7	35
Nombre de plaintes non réglées	6	2	1	3	12
Nombre de plaintes en instance	0	1	0	11	12

La médiation

Depuis le lancement du projet de règlement extrajudiciaire des différends en 1996, le nombre de cas où les parties optent pour la médiation augmente constamment. Une enquête menée en 1998-1999 auprès des parties intéressées a révélé que celles-ci sont généralement satisfaites du processus de médiation et des résultats. De façon générale, le règlement des plaintes grâce à cette méthode est plus rapide, moins coûteux et plus harmonieux tout en procurant habituellement aux parties intéressées une plus grande satisfaction qu'une solution imposée par le Tribunal. Toutefois, en réglant des plaintes sans tenir d'audiences publiques en bonne et due forme, on ne sert pas toujours l'intérêt public. La médiation permet de régler une plainte particulière d'un individu ou d'un groupe. Cependant, l'individu ou le groupe qui a déposé la plainte originale n'est peut-être pas le seul qui est touché par l'activité qu'on juge répréhensible; en fait, il peut s'agir d'un problème à l'échelle de la société. Comme le processus de médiation est confidentiel et que les parties peuvent décider de ne pas divulguer les conditions de règlement, le fait de résoudre une plainte par voie de médiation peut empêcher la diffusion de renseignements qui auraient pu inciter d'autres personnes ou groupes à se manifester.

Tableau 1

Affaires réglées par voie de médiation, de 1996 à 1999

	1996	1997	1998	1999	Total
Nombre d'affaires renvoyées au Tribunal	15	23	22	37	97
Nombre d'affaires soumises à la médiation	12	19	7	21	59
Nombre de plaintes réglées	6	16	6	7	35
Nombre de plaintes non réglées	6	2	1	3	12
Nombre de plaintes en instance	0	1	0	11	12

De par leur nature, les affaires dont le Tribunal est saisi sont rarement faciles à trancher. Le problème résulte souvent de pratiques systémiques de longue date ou d'interprétations contradictoires des lois et de la jurisprudence. Souvent, les renvois au Tribunal soulèvent de nouvelles questions relatives aux droits de la personne ou portent sur des facettes non encore examinées de la discrimination. En permettant que des plaintes ne soient pas soumises à l'examen du public, on prive celui-ci de la possibilité de déceler la discrimination systémique et, partant, d'y remédier. En outre, on prive la société de la possibilité d'amorcer un dialogue susceptible de favoriser une prise de conscience, une compréhension et un respect accrus à l'égard des droits de la personne. Les résultats de la médiation étant habituellement confidentiels, le débat social que pourrait engendrer une couverture médiatique n'est pas possible, ce qui comporte des inconvénients sur le plan éducatif.

Le Tribunal a amorcé un examen approfondi des critères qui régissent le choix des affaires soumises à la médiation, afin de s'assurer qu'on ne sacrifie pas la possibilité de susciter un débat social par souci de faire vite. De plus, le Tribunal examine actuellement son mécanisme de médiation ainsi que les conséquences du recours à cette méthode pour régler les plaintes que lui renvoie la Commission. Si la médiation comporte de nombreux avantages, y compris des économies pour le contribuable, le coût social est peut-être trop élevé. La solution réside peut-être dans la pleine divulgation au public des détails de tous les règlements par voie de médiation.

Comité d'examen de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

Le Canada s'est considérablement transformé au cours des deux décennies qui ont suivi la mise en application de la LCDP. Notre société comprend mieux en quoi consistent les droits de la personne et les concepts liés à la discrimination sont plus vastes, nuancés et complexes. Depuis son adoption, la LCDP a été modifiée de façon à englober la propagande haineuse, le harcèlement sexuel et la discrimination fondée sur la déficience, l'orientation sexuelle, la situation de famille et l'état matrimonial. Les contestations répétées de la compétence du Tribunal et du caractère légitime du mécanisme d'enquête et de règlement des plaintes ont entraîné d'autres modifications. Toutefois, les Canadiens continuent de faire part de leurs préoccupations à l'égard des délais et des lacunes qui caractérisent le règlement des plaintes à l'échelle fédérale. En 1998, le vérificateur général du Canada a conclu que le processus appliqué par la CCDP et le Comité du Tribunal des droits de la personne (ancienne appellation) était devenu « lourd, long et coûteux ». Par conséquent, en 1999, la ministre de la Justice a proposé de procéder à un examen complet de la LCDP. Sous la direction de l'honorable Gérard La Forest, le Comité d'examen de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* examine actuellement la Loi afin de moderniser le mode de règlement des plaintes concernant les droits de la personne au Canada. Le Comité d'examen se livre à un examen complet qui porte autant sur les questions de fond que sur la procédure et analyse les mémoires présentés par de nombreux segments de la société canadienne (p. ex., le milieu des affaires, le monde syndical, les gouvernements, et les groupes égalitaires). Il examine même des solutions de rechange à l'actuel mécanisme fondé sur des plaintes (p. ex., l'observation de la réglementation).

On prévoit que les recommandations du Comité d'examen auront d'importantes répercussions sur le fonctionnement du Tribunal. Il se peut que de nouveaux motifs de discrimination soient ajoutés à la LCDP; il se peut également qu'on apporte des réformes qui permettraient à certains types de plaignants de court-circuiter la phase de l'enquête de la Commission et de s'adresser directement au Tribunal. En outre, la présidente du Tribunal a demandé au Comité d'examen de se pencher sur le mécanisme de médiation afin de proposer des façons d'améliorer les critères de sélection et de lui indiquer si, à son avis, la divulgation des résultats de la médiation devrait être obligatoire plutôt que facultative.

Affaires

Décisions rendues par le Tribunal

Mills c. *VIA Rail* D.T. 01-99

Date du renvoi : 20-10-1994[1]

Date de la décision : 17-06-1999

Nombre de jours d'audience : 121

Le plaignant, John Mills, qui s'était blessé au dos, a été jugé inapte à travailler par son employeur, VIA Rail. Il a éventuellement été congédié en raison de son trop grand nombre d'absences par rapport à la moyenne dans son groupe. M. Mills a allégué que son congédiement constituait un acte discriminatoire aux termes de la LCDP.

Le Tribunal a jugé que VIA avait exercé une discrimination à la fois directe et indirecte à l'endroit de M. Mills. Il a soutenu que lorsqu'elle a déclaré le plaignant « inapte », VIA a exercé une discrimination directe à son endroit en raison d'une déficience ou d'une déficience apparente. En outre, VIA n'a pas réussi à démontrer que M. Mills n'avait pas satisfait à une exigence professionnelle justifiée, étant donné qu'on n'a jamais demandé au médecin qui a déclaré M. Mills inapte de déterminer s'il y avait dans son travail une tâche ou fonction essentielle qu'il serait incapable d'exécuter. Le Tribunal a estimé que le médecin de l'employeur n'avait pas évalué l'aptitude du plaignant à exécuter diverses fonctions reliées jusqu'à un certain point à son travail qui exigeaient qu'il lève des charges ou qu'il se conforme à des règles de sécurité. Il a également jugé que VIA avait agi avec témérité en ne procédant pas, avant le congédiement du plaignant, à des examens pour vérifier ses aptitudes et qu'elle avait déclaré M. Mills inapte sans déterminer si son absentéisme nuisait à la capacité de la société d'offrir le service. Le Tribunal a aussi fait observer que, bien qu'elle ait déclaré le plaignant inapte, VIA l'a ultérieurement réembauché en tant que chef de cuisine sans qu'il ait suivi de traitement ou qu'il ait subi des examens.

De l'avis du Tribunal, même si elle avait exercé une discrimination indirecte, VIA n'avait adopté à l'endroit de M. Mills aucune mesure d'accommodement au point de subir une contrainte excessive. La société n'avait guère fait d'efforts pour muter M. Mills à un poste moins exigeant au plan physique; la

[1] *Bien que la CCDP ait renvoyé cette plainte au Tribunal en 1994, et que celui-ci ait rendu une décision favorable au plaignant en 1996, la Cour fédérale, dans une décision rendue en 1997, a infirmé la décision du Tribunal et lui a renvoyé l'affaire en vue d'un réexamen par de nouveaux membres. Nommés en août 1997, les nouveaux membres ont démissionné en juin 1998, après qu'une décision de la Cour fédérale eut nécessité des modifications à la structure du Tribunal. Un nouveau membre instructeur a finalement été nommé en vertu de la nouvelle Loi pour instruire l'affaire en juillet 1998.*

liste de réserve, c'est-à-dire la liste des employés auxquels on fait appel lorsque ceux qui doivent normalement être en service sont absents, aurait été le moyen idéal de faciliter l'accommodement du plaignant. Le Tribunal a déterminé que VIA aurait pu autoriser M. Mills et ses collègues à faire une nouvelle répartition de leur charge de travail afin d'éviter à M. Mills d'avoir à soulever les poids les plus lourds. À défaut d'opter pour cette solution, VIA aurait pu simplement lui permettre de diviser en deux portions les charges lourdes.

Après avoir réembauché le plaignant par la suite, l'intimée a insisté pour que l'une des conditions pour le garder à son emploi soit de maintenir son taux de présence dans la moyenne de son groupe. VIA a fait montre à nouveau de discrimination. L'existence d'aucune exigence professionnelle justifiée n'a pu être démontrée, car il n'existait chez VIA aucune norme véritable et objective en matière d'absentéisme pour des raisons médicales; de toute évidence, VIA aurait pu tolérer un taux d'absentéisme supérieur à la moyenne. VIA avait à tort l'impression que les troubles dont souffrait M. Mills étaient récurrents et dégénératifs alors qu'il n'existait pas de preuve à cet égard; en fait, son état s'améliorait avec l'âge. Par ailleurs, si les conditions d'emploi du plaignant dans de nouvelles fonctions représentaient une discrimination indirecte, l'employeur n'avait fait aucune véritable tentative d'accommodement et il n'existait aucune preuve de contrainte excessive.

Bernard c. *Conseil scolaire de Waycobah*, D.T. 02-99

La plaignante travaillait comme secrétaire dans une école située à l'intérieur d'une réserve des Premières nations. Elle a présenté aux élèves un exposé sur la spiritualité autochtone durant une activité culturelle. Dans le cadre de cet exposé, elle a fait à certains élèves des remarques personnelles qui les ont offusqués. Après l'exposé, les parents de la communauté ont commencé à faire pression sur l'école pour qu'elle prenne des mesures à l'endroit de la plaignante, à défaut de quoi ils retireraient leurs enfants de l'école. Le conseil scolaire a finalement décidé peu après l'incident de congédier la plaignante sans lui demander d'explications et il a soutenu devant le Tribunal qu'il avait agi ainsi en raison des inquiétudes des parents.

Le Tribunal a jugé que le conseil scolaire avait en fait congédié la plaignante parce qu'il la croyait atteinte de troubles mentaux. Bien que les préoccupations des parents aient peut-être joué un rôle dans la décision de mettre fin à son emploi, cette décision était elle-même fondée sur un préjugé, à savoir que la plaignante souffrait de troubles mentaux. Le relevé d'emploi de la plaignante indiquait que la « maladie » était la cause de son congédiement. En outre, le conseil scolaire a tenté d'exercer une surveillance étroite sur la plaignante après l'exposé aux élèves, parce qu'il s'inquiétait, semble-t-il, « pour sa santé et

Décisions rendues par le Tribunal

Mills c. *VIA Rail* D.T. 01-99

Date du renvoi :
20-10-1994[1]

Date de la décision :
17-05-1999

Nombre de jours d'audience : 121

Le plaignant, John Mills, qui s'était blessé au dos, a été jugé inapte à travailler par son employeur, VIA Rail. Il a éventuellement été congédié en raison de son trop grand nombre d'absences par rapport à la moyenne dans son groupe. M. Mills a allégué que son congédiement constituait un acte discriminatoire aux termes de la LCDP.

Le Tribunal a jugé que VIA avait exercé une discrimination à la fois directe et indirecte à l'endroit de M. Mills. Il a soutenu que lorsqu'elle a déclaré le plaignant « inapte », VIA a exercé une discrimination directe à son endroit en raison d'une déficience ou d'une déficience apparente. En outre, VIA n'a pas réussi à démontrer que M. Mills n'avait pas satisfait à une exigence professionnelle justifiée, étant donné qu'on n'a jamais demandé au médecin qui a déclaré M. Mills inapte de déterminer s'il y avait dans son travail une tâche ou fonction essentielle qu'il serait incapable d'exécuter. Le Tribunal a estimé que le médecin de l'employeur n'avait pas évalué l'aptitude du plaignant à exécuter diverses fonctions reliées jusqu'à un certain point à son travail qui exigeaient qu'il lève des charges ou qu'il se conforme à des règles de sécurité. Il a également jugé que VIA avait agi avec témérité en ne procédant pas, avant le congédiement du plaignant, à des examens pour vérifier ses aptitudes et qu'elle avait déclaré M. Mills inapte sans déterminer si son absentéisme nuisait à la capacité de la société d'offrir le service. Le Tribunal a aussi fait observer que, bien qu'elle ait déclaré le plaignant inapte, VIA l'a ultérieurement réembauché en tant que chef de cuisine sans qu'il ait suivi de traitement ou qu'il ait subi des examens.

De l'avis du Tribunal, même si elle avait exercé une discrimination indirecte, VIA n'avait adopté à l'endroit de M. Mills aucune mesure d'accommodement au point de subir une contrainte excessive. La société n'avait guère fait d'efforts pour muter M. Mills à un poste moins exigeant au plan physique; la

[1] *Bien que la CCDP ait renvoyé cette plainte au Tribunal en 1994, et que celui-ci ait rendu une décision favorable au plaignant en 1996, la Cour fédérale, dans une décision rendue en 1997, a infirmé la décision du Tribunal et lui a renvoyé l'affaire en vue d'un réexamen par de nouveaux membres. Nommés en août 1997, les nouveaux membres ont démissionné en juin 1998, après qu'une décision de la Cour fédérale eut nécessité des modifications à la structure du Tribunal. Un nouveau membre instructeur a finalement été nommé en vertu de la nouvelle Loi pour instruire l'affaire en juillet 1998.*

liste de réserve, c'est-à-dire la liste des employés auxquels on fait appel lorsque ceux qui doivent normalement être en service sont absents, aurait été le moyen idéal de faciliter l'accommodement du plaignant. Le Tribunal a déterminé que VIA aurait pu autoriser M. Mills et ses collègues à faire une nouvelle répartition de leur charge de travail afin d'éviter à M. Mills d'avoir à soulever les poids les plus lourds. À défaut d'opter pour cette solution, VIA aurait pu simplement lui permettre de diviser en deux portions les charges lourdes.

Après avoir réembauché le plaignant par la suite, l'intimée a insisté pour que l'une des conditions pour le garder à son emploi soit de maintenir son taux de présence dans la moyenne de son groupe. VIA a fait montre à nouveau de discrimination. L'existence d'aucune exigence professionnelle justifiée n'a pu être démontrée, car il n'existait chez VIA aucune norme véritable et objective en matière d'absentéisme pour des raisons médicales; de toute évidence, VIA aurait pu tolérer un taux d'absentéisme supérieur à la moyenne. VIA avait à tort l'impression que les troubles dont souffrait M. Mills étaient récurrents et dégénératifs alors qu'il n'existait pas de preuve à cet égard; en fait, son état s'améliorait avec l'âge. Par ailleurs, si les conditions d'emploi du plaignant dans de nouvelles fonctions représentaient une discrimination indirecte, l'employeur n'avait fait aucune véritable tentative d'accommodement et il n'existait aucune preuve de contrainte excessive.

Bernard c. *Conseil scolaire de Waycobah*, D.T. 02-99

Date du renvoi :
30-03-1998

Date de la décision :
11-06-1999

Nombre de jours d'audience : 4

La plaignante travaillait comme secrétaire dans une école située à l'intérieur d'une réserve des Premières nations. Elle a présenté aux élèves un exposé sur la spiritualité autochtone durant une activité culturelle. Dans le cadre de cet exposé, elle a fait à certains élèves des remarques personnelles qui les ont offusqués. Après l'exposé, les parents de la communauté ont commencé à faire pression sur l'école pour qu'elle prenne des mesures à l'endroit de la plaignante, à défaut de quoi ils retireraient leurs enfants de l'école. Le conseil scolaire a finalement décidé peu après l'incident de congédier la plaignante sans lui demander d'explications et il a soutenu devant le Tribunal qu'il avait agi ainsi en raison des inquiétudes des parents.

Le Tribunal a jugé que le conseil scolaire avait en fait congédié la plaignante parce qu'il la croyait atteinte de troubles mentaux. Bien que les préoccupations des parents aient peut-être joué un rôle dans la décision de mettre fin à son emploi, cette décision était elle-même fondée sur un préjugé, à savoir que la plaignante souffrait de troubles mentaux. Le relevé d'emploi de la plaignante indiquait que la « maladie » était la cause de son congédiement. En outre, le conseil scolaire a tenté d'exercer une surveillance étroite sur la plaignante après l'exposé aux élèves, parce qu'il s'inquiétait, semble-t-il, « pour sa santé et

« sécurité ». À l'audience, le conseil scolaire a insisté sur le fait que le congédiement était attribuable aux protestations de la communauté proprement dite plutôt qu'à une déficience apparente, et n'a fait, par conséquent, aucune tentative pour démontrer que la santé mentale était une exigence professionnelle justifiée. Le Tribunal a jugé que même si la réaction de la communauté avait influencé la décision du conseil scolaire, celle-ci constituait essentiellement un acte discriminatoire fondé sur un motif de distinction illicite (déficience mentale apparente). Le Tribunal a ordonné à l'intimé de rembourser à la plaignante le salaire qu'elle avait perdu et de lui verser un salaire équivalent jusqu'à ce qu'il puisse la réintégrer dans des fonctions similaires. L'intimé a aussi reçu l'ordre de présenter des excuses et s'est vu contraint de verser une indemnité spéciale en raison du préjudice moral subi par la plaignante et de la témérité dont il avait fait montre.

Au moment où s'est tenue l'audience du Tribunal, le conseil scolaire n'existait plus et le système scolaire était administré directement par le conseil de bande. Toutefois, durant son existence, et pendant toute la période visée par la plainte, le conseil scolaire avait entretenu des rapports étroits avec le conseil de bande, la gestion des deux entités étant étroitement liée. Compte tenu de cette situation, le chef et le conseil de bande ont été considérés comme l'employeur intimé aux fins de l'exécution des mesures de redressement imposées.

Nijjar c. *Lignes aériennes Canada 3000*, D.T. 03-99

Date du renvoi : 09-10-1999

Date de la décision : 09-07-1999

Nombre de jours d'audience : 11

L'intimée, une société aérienne, a refusé de laisser monter à bord d'un appareil un Sikh qui portait un kirpan (dague de cérémonie) pour le motif qu'il s'agissait d'un objet plus susceptible de causer des blessures que les ustensiles de table utilisés dans ses avions. Le plaignant a allégué qu'il avait été victime d'une discrimination fondée sur la croyance religieuse.

Le Tribunal a estimé qu'il existait un lien rationnel entre la règle concernant les objets dangereux et les préoccupations commerciales légitimes de l'intimée. Il a également jugé que, bien que le plaignant ait certes été bouleversé du fait qu'on lui ait refusé l'accès à l'appareil, il n'avait pas réussi à démontrer dans son témoignage qu'il aurait contrevenu à ses croyances religieuses en portant un kirpan moins dangereux (un kirpan qui n'aurait pas été plus dangereux qu'un ustensile de table). Sa religion l'obligeait à porter un kirpan, mais la forme ou la taille de celui qu'il avait choisi correspondaient à des préférences personnelles et n'étaient pas prescrites par sa religion. Par conséquent, aucune preuve *prima facie* n'avait été établie. On pouvait imaginer que d'autres Sikhs auraient pu croire que la forme et la taille de leur kirpan étaient dictées par leur religion.

L'article 5 de la LCDP ne porte pas sur les pratiques discriminatoires en général; il a trait aux personnes auxquelles on a refusé de fournir un service pour des motifs discriminatoires.

Le Tribunal a également examiné les arguments relatifs à l'accommodement. Le plaignant et la CCDP avaient soutenu que, dans le cas des kirpans, l'intimée aurait pu assouplir sa règle et s'en remettre à la règle généralement appliquée voulant que les objets munis d'une lame de moins de quatre pouces puissent être amenés à bord d'un avion. Rejetant cet argument, le Tribunal a fait remarquer qu'un aéronef représente un milieu unique où des étrangers doivent partager un espace clos sans avoir accès à des services d'urgence ou à la police. Compte tenu du nombre des variables qui déterminent le caractère offensif d'un objet à lame, le fait de permettre le port de tous les kirpans d'une longueur inférieure à quatre pouces ne serait pas u e façon rationnelle d'assurer la sécurité des voyageurs. En l'espèce, les Sikhs ainsi que tous les autres passagers auraient assumé le risque que comporte l'application de la règle des quatre pouces, de même que le risque que surviennent des accidents susceptibles d'être fatals. À cet égard, des actes de violence impliquant l'usage de kirpans, si rares soient-ils, se sont déjà produits, et on pourrait imaginer que d'autres passagers puissent s'emparer d'un kirpan. Enfin, la dérogation qu'il aurait fallu faire à la politique de l'intimée représentait un risque suffisant pour constituer une contrainte excessive.

Conte c. *Rogers Cablesystems*, D.T. 04-99

Date du renvoi :
25-05-1998

Date de la décision :
10-11-1999

Nombre de jours d'audience : 10

Rita Conte travaillait comme conseillère au service à la clientèle de Rogers Cablesystems. Son travail consistait essentiellement à parler au téléphone et à répondre aux demandes de renseignements des clients. M^me^ Conte a commencé à perdre la voix et à s'absenter de son travail durant de longues périodes. Rogers a éventuellement mis fin à son emploi parce que ses cordes vocales étaient endommagées et qu'elle avait déjà souffert de troubles de la voix similaires. Selon l'intimée, parler au téléphone représentait une partie essentielle du travail et M^me^ Conte était tout simplement incapable de remplir cette fonction.

Le Tribunal a jugé qu'il existait un lien rationnel entre les normes d'emploi adoptées par Rogers (qui exigeaient de parler pendant 95 p. 100 du quart de travail) et l'activité commerciale légitime consistant à répondre aux demandes des clients d'une manière professionnelle, instructive et rapide. De surcroît, les normes avaient été adoptées en toute bonne foi et non pour des motifs allant à l'encontre de la Loi.

sa sécurité ». À l'audience, le conseil scolaire a insisté sur le fait que le congédiement était attribuable aux protestations de la communauté proprement dite plutôt qu'à une déficience apparente, et n'a fait, par conséquent, aucune tentative pour démontrer que la santé mentale était une exigence professionnelle justifiée. Le Tribunal a jugé que même si la réaction de la communauté avait influencé la décision du conseil scolaire, celle-ci constituait essentiellement un acte discriminatoire fondé sur un motif de distinction illicite (déficience mentale apparente). Le Tribunal a ordonné à l'intimé de rembourser à la plaignante le salaire qu'elle avait perdu et de lui verser un salaire équivalent jusqu'à ce qu'il puisse la réintégrer dans des fonctions similaires. L'intimé a aussi reçu l'ordre de présenter des excuses et s'est vu contraint de verser une indemnité spéciale en raison du préjudice moral subi par la plaignante et de la témérité dont il avait fait montre.

Au moment où s'est tenue l'audience du Tribunal, le conseil scolaire n'existait plus et le système scolaire était administré directement par le conseil de bande. Toutefois, durant son existence, et pendant toute la période visée par la plainte, le conseil scolaire avait entretenu des rapports étroits avec le conseil de bande, la gestion des deux entités étant étroitement liée. Compte tenu de cette situation, le chef et le conseil de bande ont été considérés comme l'employeur intimé aux fins de l'exécution des mesures de redressement imposées.

Nijjar c. *Lignes aériennes Canada 3000,* D.T. 03-99

L'intimée, une société aérienne, a refusé de laisser monter à bord d'un appareil un Sikh qui portait un kirpan (dague de cérémonie) pour le motif qu'il s'agissait d'un objet plus susceptible de causer des blessures que les ustensiles de table utilisés dans ses avions. Le plaignant a allégué qu'il avait été victime d'une discrimination fondée sur la croyance religieuse.

Le Tribunal a estimé qu'il existait un lien rationnel entre la règle concernant les objets dangereux et les préoccupations commerciales légitimes de l'intimée. Il a également jugé que, bien que le plaignant ait certes été bouleversé du fait qu'on lui ait refusé l'accès à l'appareil, il n'avait pas réussi à démontrer dans son témoignage qu'il aurait contrevenu à ses croyances religieuses en portant un kirpan moins dangereux (un kirpan qui n'aurait pas été plus dangereux qu'un ustensile de table). Sa religion l'obligeait à porter un kirpan, mais la forme ou la taille de celui qu'il avait choisi correspondaient à des préférences personnelles et n'étaient pas prescrites par sa religion. Par conséquent, aucune preuve *prima facie* n'avait été établie. On pouvait imaginer que d'autres Sikhs auraient pu croire que la forme et la taille de leur kirpan étaient dictées par leur religion.

L'article 5 de la LCDP ne porte pas sur les pratiques discriminatoires en général; il a trait aux personnes auxquelles on a refusé de fournir un service pour des motifs discriminatoires.

Le Tribunal a également examiné les arguments relatifs à l'accommodement. Le plaignant et la CCDP avaient soutenu que, dans le cas des kirpans, l'intimée aurait pu assouplir sa règle et s'en remettre à la règle généralement appliquée voulant que les objets munis d'une lame de moins de quatre pouces puissent être amenés à bord d'un avion. Rejetant cet argument, le Tribunal a fait remarquer qu'un aéronef représente un milieu unique où des étrangers doivent partager un espace clos sans avoir accès à des services d'urgence ou à la police. Compte tenu du nombre des variables qui déterminent le caractère offensif d'un objet à lame, le fait de permettre le port de tous les kirpans d'une longueur inférieure à quatre pouces ne serait pas une façon rationnelle d'assurer la sécurité des voyageurs. En l'espèce, les Sikhs ainsi que tous les autres passagers auraient assumé le risque que comporte l'application de la règle des quatre pouces, de même que le risque que surviennent des accidents susceptibles d'être fatals. À cet égard, des actes de violence impliquant l'usage de kirpans, si rares soient-ils, se sont déjà produits, et on pourrait imaginer que d'autres passagers puissent s'emparer d'un kirpan. Enfin, la dérogation qu'il aurait fallu faire à la politique de l'intimée représentait un risque suffisant pour constituer une contrainte excessive.

Conte c. *Rogers Cablesystems,* D.T. 04-99

Date du renvoi : 26-05-1998

Date de la décision : 18-11-1999

Nombre de jours d'audience : 10

Rita Conte travaillait comme conseillère au service à la clientèle de Rogers Cablesystems. Son travail consistait essentiellement à parler au téléphone et à répondre aux demandes de renseignements des clients. Mme Conte a commencé à perdre la voix et à s'absenter de son travail durant de longues périodes. Rogers a éventuellement mis fin à son emploi parce que ses cordes vocales étaient endommagées et qu'elle avait déjà souffert de troubles de la voix similaires. Selon l'intimée, parler au téléphone représentait une partie essentielle du travail et Mme Conte était tout simplement incapable de remplir cette fonction.

Le Tribunal a jugé qu'il existait un lien rationnel entre les normes d'emploi adoptées par Rogers (qui exigeaient de parler pendant 95 p. 100 du quart de travail) et l'activité commerciale légitime consistant à répondre aux demandes des clients d'une manière professionnelle, instructive et rapide. De surcroît, les normes avaient été adoptées en toute bonne foi et non pour des motifs allant à l'encontre de la Loi.

Cependant, le Tribunal a exprimé l'avis que Rogers n'avait pas satisfait à son obligation d'accommodement. Avant de décider de mettre fin à l'emploi, Rogers était tenue, tout au moins, de procéder à un examen de l'état de santé courant de l'employée, de son pronostic de guérison et de sa capacité d'exercer d'autres fonctions. Or, Rogers n'a jamais cherché à savoir si l'état de santé de M^me^ Conte était susceptible de s'améliorer et elle n'a jamais demandé quand elle pourrait revenir au travail; elle a présumé que sa déficience était permanente. De plus, Rogers n'a jamais envisagé de confier à M^me^ Conte d'autres tâches plutôt que de mettre fin à son emploi.

Le Tribunal a confirmé le bien-fondé de la plainte et prévoit siéger à nouveau en 2000 pour entendre la preuve portant sur les redressements qui, le cas échéant, devraient être accordés à M^me^ Conte en guise de dédommagement. Dans l'intervalle, Rogers a demandé un contrôle judiciaire de la décision du Tribunal quant à sa responsabilité.

Mise à jour sur la parité salariale

La situation a considérablement évolué depuis l'audition par le Tribunal des premières affaires de parité salariale en 1991. Le nombre de jours d'audience qu'exigent ces affaires est de plus en plus disproportionné. Les affaires qui donnent lieu à une audience complète exigent en moyenne 175 jours d'audience. En 1999, le Tribunal a été saisi de trois plaintes en matière de parité salariale qui, ensemble, ont représenté environ 50 p. 100 de son calendrier d'audiences.

L'affaire *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)* c. *Postes Canada* est celle qui aura duré le plus longtemps. Les audiences ont débuté en 1993; jusqu'à maintenant, il y a eu 330 jours d'audience. En 1999, les plaignants ont terminé leur plaidoyer et les intimés ont commencé à présenter le leur.

Les audiences ont repris en 1999 dans l'affaire *Association canadienne des employés de téléphone (ACET), Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) et Femmes-Action* c. *Bell Canada*. Bien que la Section de première instance de la Cour fédérale ait confirmé le bien-fondé de la requête de l'intimée contestant la pertinence de l'enquête de la Commission concernant la plainte et qu'elle ait mis fin aux procédures instituées par le Tribunal, la Cour d'appel fédérale a renversé la décision du tribunal de première instance en novembre 1998 et renvoyé l'affaire au Tribunal.

Dans l'affaire *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)* c. *Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest*, on a amorcé en 1998 les audiences portant sur les requêtes préliminaires. Depuis que l'affaire a été renvoyée au Tribunal en 1997, les parties ont présenté de nombreuses requêtes relatives à des questions préliminaires de procédure ou de preuve, et les décisions du Tribunal à l'égard de ces requêtes ont fait l'objet de plusieurs demandes de contrôle judiciaire. Les audiences se sont cependant poursuivies en 1999 en attendant que la Cour fédérale se prononce sur ces requêtes, et d'autres jours d'audience sont prévus en 2000. La majeure partie de l'affaire sera entendue à Ottawa, mais il se peut que les témoins qui résident dans le Nord puissent témoigner à Yellowknife ou Iqaluit. Les procédures seront clôturées dans le Nord.

Contrôle judiciaire

En 1999, la Cour fédérale a rendu neuf jugements portant sur des décisions antérieures du Tribunal qui lui avaient été renvoyées en vue d'un contrôle judiciaire. Dans six de ces cas, la Cour fédérale a confirmé la décision originale du Tribunal.

Chopra c. *Santé et Bien-être social Canada* (Isaac/Desjardins/Linden), 12 janvier 1999

Contexte

Le plaignant avait allégué que le ministère intimé avait exercé à son endroit une discrimination dans l'emploi, en raison de sa race, de sa couleur et de son origine nationale ou ethnique, en lui refusant des possibilités d'avancement. Durant l'audience, qui s'est tenue en 1995,

---

[2] *Cette affaire a initialement été renvoyée au Tribunal par la CCDP en juin 1996. Toutefois, l'intimée a contesté la recevabilité de cette cause puis, plus tard, l'impartialité du Tribunal. Ces deux contestations ont retardé pendant presque deux ans les procédures instituées par le Tribunal. En mars 1998, la Cour fédérale a confirmé le bien-fondé des deux contestations, annulant le renvoi original; dans une décision distincte, elle a interdit au Tribunal d'aller de l'avant avant que sa structure ait été modifiée de façon à éliminer le risque de partialité institutionnelle. Il était permis de croire que les modifications apportées en juin 1998 à la LCDP avaient résolu les problèmes constatés par la Cour fédérale. Toutefois, il a été impossible d'aller de l'avant, même en nommant de nouveaux membres, le renvoi proprement dit ayant été jugé nul et sans effet. En novembre 1998, la Cour d'appel fédérale a renversé la décision de la Section de première instance annulant le renvoi. Un nouveau tribunal a été constitué pour entendre l'affaire au début de 1999.*

Cependant, le Tribunal a exprimé l'avis que Rogers n'avait pas satisfait à son obligation d'accommodement. Avant de décider de mettre fin à l'emploi, Rogers était tenue, tout au moins, de procéder à un examen de l'état de santé courant de l'employée, de son pronostic de guérison et de sa capacité d'exercer d'autres fonctions. Or, Rogers n'a jamais cherché à savoir si l'état de santé de M^me^ Conte était susceptible de s'améliorer et elle n'a jamais demandé quand elle pourrait revenir au travail; elle a présumé que sa déficience était permanente. De plus, Rogers n'a jamais envisagé de confier à M^me^ Conte d'autres tâches plutôt que de mettre fin à son emploi.

Le Tribunal a confirmé le bien-fondé de la plainte et prévoit siéger à nouveau en 2000 pour entendre la preuve portant sur les redressements qui, le cas échéant, devraient être accordés à M^me^ Conte en guise de dédommagement. Dans l'intervalle, Rogers a demandé un contrôle judiciaire de la décision du Tribunal quant à sa responsabilité.

Mise à jour sur la parité salariale

La situation a considérablement évolué depuis l'audition par le Tribunal des premières affaires de parité salariale en 1991. Le nombre de jours d'audience qu'exigent ces affaires est de plus en plus disproportionné. Les affaires qui donnent lieu à une audience complète exigent en moyenne 175 jours d'audience. En 1999, le Tribunal a été saisi de trois plaintes en matière de parité salariale qui, ensemble, ont représenté environ 50 p. 100 de son calendrier d'audiences.

L'affaire *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)* c. *Postes Canada* est celle qui aura duré le plus longtemps. Les audiences ont débuté en 1993; jusqu'à maintenant, il y a eu 330 jours d'audience. En 1999, les plaignants ont terminé leur plaidoyer et les intimés ont commencé à présenter le leur.

Date du renvoi :
30-03-1992

Nombre de jours d'audience en 1999 : 47

Nombre de jours d'audience jusqu'à maintenant : 330

Les audiences ont repris en 1999 dans l'affaire *Association canadienne des employés de téléphone (ACET), Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) et Femmes-Action* c. *Bell Canada*. Bien que la Section de première instance de la Cour fédérale ait confirmé le bien-fondé de la requête de l'intimée contestant la pertinence de l'enquête de la Commission concernant la plainte et qu'elle ait mis fin aux procédures instituées par le Tribunal, la Cour d'appel fédérale a renversé la décision du tribunal de première instance en novembre 1998 et renvoyé l'affaire au Tribunal.

Date du renvoi :
04-06-1996[2]
(voir note à la page 15)

Nombre de jours d'audience en 1999 : 15

Nombre de jours d'audience jusqu'à maintenant : 15

Dans l'affaire *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest*, on a amorcé en 1998 les audiences portant sur les requêtes préliminaires. Depuis que l'affaire a été renvoyée au Tribunal en 1997, les parties ont présenté de nombreuses requêtes relatives à des questions préliminaires de procédure ou de compétence, et les décisions du Tribunal à l'égard de ces requêtes ont fait l'objet de plusieurs demandes de contrôle judiciaire. Les audiences se sont cependant poursuivies en 1999 en attendant que la Cour fédérale se prononce sur ces requêtes, et d'autres jours d'audience sont prévus en 2000. La majeure partie de l'affaire sera entendue à Ottawa, mais il se peut que les témoins qui résident dans le Nord puissent témoigner à Yellowknife ou Iqaluit. Les procédures seront clôturées dans le Nord.

Date du renvoi :
29-05-1997

Nombre de jours d'audience en 1999 : 29

Nombre de jours d'audience jusqu'à maintenant : 32

Contrôle judiciaire

En 1999, la Cour fédérale a rendu neuf jugements portant sur des décisions antérieures du Tribunal qui lui avaient été renvoyées en vue d'un contrôle judiciaire. Dans six de ces cas, la Cour fédérale a confirmé la décision originale du Tribunal.

Chopra c. *Santé et Bien-être social Canada* (Isaac/Desjardins/Linden), 12 janvier 1999

Date de la décision originale du Tribunal :
08-03-1996

Date de la décision de la Cour fédérale :
12-01-1999

Contexte

Le plaignant avait allégué que le ministère intimé avait exercé à son endroit une discrimination dans l'emploi, en raison de sa race, de sa couleur et de son origine nationale ou ethnique, en lui refusant des possibilités d'avancement. Durant l'audience, qui s'est tenue en 1995,

---

[7] *Cette affaire a initialement été renvoyée au Tribunal par la CCDP en juin 1996. Toutefois, l'intimée a contesté la recevabilité de cette cause puis, plus tard, l'impartialité du Tribunal. Ces deux contestations ont retardé pendant presque deux ans les procédures instituées par le Tribunal. En mars 1998, la Cour fédérale a confirmé le bien-fondé des deux contestations, annulant le renvoi original; dans une décision distincte, elle a interdit au Tribunal d'aller de l'avant avant que sa structure ait été modifiée de façon à éliminer le risque de partialité institutionnelle. Il était permis de croire que les modifications apportées en juin 1998 à la LCDP avaient résolu les problèmes constatés par la Cour fédérale. Toutefois, il a été impossible d'aller de l'avant, même en nommant de nouveaux membres, le renvoi proprement dit ayant été jugé nul et sans effet. En novembre 1998, la Cour d'appel fédérale a renversé la décision de la Section de première instance annulant le renvoi. Un nouveau tribunal a été constitué pour entendre l'affaire au début de 1999.*

le Tribunal a interdit à la CCDP de présenter une preuve circonstancielle visant à démontrer que les minorités visibles n'étaient pas représentées en fonction de leur disponibilité à certains niveaux du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social de l'époque. Dans sa décision finale datée du 8 mars 1996, le Tribunal avait rejeté la plainte en raison d'un manque de preuve.

La Commission et le plaignant ont demandé un contrôle judiciaire de la décision du Tribunal pour le motif que la preuve circonstancielle avait été exclue indûment. En avril 1998, la Section de première instance de la Cour fédérale a annulé la décision du Tribunal. Elle a affirmé que la Commission aurait dû être autorisée à présenter une preuve générale de nature systémique en guise de preuve circonstancielle visant à démontrer qu'il y avait probablement eu discrimination raciale dans l'affaire en question. Selon la Cour fédérale, une telle preuve peut s'avérer d'une grande utilité pour l'établissement des faits dans le cas d'une plainte touchant les droits de la personne. Le ministère intimé a interjeté appel de la décision de la Section de première instance devant la Cour d'appel fédérale.

Mise à jour

En janvier 1999, la Cour d'appel fédérale a rejeté l'appel. Elle n'a pas entièrement fait siens les motifs du juge de la Section de première instance, mais elle a émis l'opinion que le juge n'avait pas commis, dans sa conclusion, d'erreur de fait, de droit ou de principe qui justifierait une intervention de sa part.

La Cour fédérale a renvoyé l'affaire au Tribunal en vue d'un nouvel examen tout en exigeant que la preuve statistique litigieuse soit admise. Le Tribunal doit rendre en 2000 une nouvelle décision en se basant sur un dossier plus complet.

Zündel c. *Citron* (Reed), 23 mars 1999

Contexte

En 1997, le Tribunal a commencé à instruire une plainte déposée contre Ernst Zündel, dans laquelle on alléguait que celui-ci avait transmis par téléphone des messages susceptibles d'exposer les Juifs à la haine ou au mépris.

Le 23 mars 1998, après 11 jours d'audience, la Section de première instance de la Cour fédérale a rendu sa décision dans l'affaire *Bell Canada* c. *ACET, SCEP et Femmes-Action*. La décision *Bell Canada* interdisait à d'autres membres du Tribunal d'instruire une plainte, étant donné que la LCDP (telle qu'elle se

lisait avant les modifications du 30 juin 1998) soulevait une crainte raisonnable de partialité institutionnelle. Plus particulièrement, l'ancienne Loi n'offrait pas aux membres les garanties nécessaires d'inamovibilité et de sécurité financière.

Peu de temps après, M. Zündel a contesté l'impartialité institutionnelle des membres instructeurs, en s'appuyant sur la décision *Bell Canada*. Le 22 avril 1998, le Tribunal a rejeté la requête en suspension d'instance de M. Zündel, pour le motif que celui-ci avait renoncé à son droit de contester l'impartialité du Tribunal, étant donné qu'il ne l'avait pas fait en temps opportun. 13 jours d'audience s'étaient écoulés et une quantité appréciable d'éléments avaient été présentés en preuve. De l'avis du Tribunal, M. Zündel connaissait le texte de loi au début de l'audience; il aurait donc dû soulever rapidement son objection, comme Bell Canada l'avait fait dans l'autre instance. Rejetant la requête de M. Zündel, le Tribunal a affirmé que les circonstances dans cette affaire étaient suffisamment différentes de celles qui existaient dans l'affaire *Bell Canada* pour conclure que cette dernière se distinguait de l'autre instance. M. Zündel a demandé un contrôle judiciaire de la décision du Tribunal.

Mise à jour

Le 23 mars 1999, la Section de première instance de la Cour fédérale a confirmé la décision du Tribunal, affirmant que M. Zündel avait effectivement renoncé à tout droit de contester l'impartialité institutionnelle du Tribunal. Au début de l'audience, il était conscient de tous les faits matériels qu'il a ultérieurement invoqués à l'appui de son objection et, pourtant, ce n'est que dix mois plus tard qu'il a soulevé la question, après que la décision *Bell Canada* eut été rendue. M. Zündel a fait appel de cette décision devant la Cour d'appel fédérale.

Zündel c. *Citron et autres* (Campbell), 13 avril 1999

Date de la décision originale du Tribunal :
18-06-1998

Date de la décision de la Cour fédérale :
13-04-1999

Contexte

En 1998, alors qu'il faisait des recherches, l'avocat de l'intimé (Ernst Zündel) a découvert un communiqué publié dix ans plus tôt par la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) dans lequel le président de celle-ci se réjouissait de la condamnation au criminel d'Ernst Zündel en 1988 pour avoir publié des fausses au sujet de l'holocauste. L'un des membres de la CODP en 1988 a subséquemment été nommé au tribunal constitué pour instruire la plainte en matière de droits de la personne déposée contre le

le Tribunal a interdit à la CCDP de présenter une preuve circonstancielle visant à démontrer que les minorités visibles n'étaient pas représentées en fonction de leur disponibilité à certains niveaux du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social de l'époque. Dans sa décision finale datée du 8 mars 1996, le Tribunal avait rejeté la plainte en raison d'un manque de preuve.

La Commission et le plaignant ont demandé un contrôle judiciaire de la décision du Tribunal pour le motif que la preuve circonstancielle avait été exclue indûment. En avril 1998, la Section de première instance de la Cour fédérale a annulé la décision du Tribunal. Elle a affirmé que la Commission aurait dû être autorisée à présenter une preuve générale de nature systémique en guise de preuve circonstancielle visant à démontrer qu'il y avait probablement eu discrimination raciale dans l'affaire en question. Selon la Cour fédérale, une telle preuve peut s'avérer d'une grande utilité pour l'établissement des faits dans le cas d'une plainte touchant les droits de la personne. Le ministère intimé a interjeté appel de la décision de la Section de première instance devant la Cour d'appel fédérale.

Mise à jour

En janvier 1999, la Cour d'appel fédérale a rejeté l'appel. Elle n'a pas entièrement fait siens les motifs du juge de la Section de première instance, mais elle a émis l'opinion que le juge n'avait pas commis, dans sa conclusion, d'erreur de fait, de droit ou de principe qui justifierait une intervention de sa part.

La Cour fédérale a renvoyé l'affaire au Tribunal en vue d'un nouvel examen tout en exigeant que la preuve statistique litigieuse soit admise. Le Tribunal doit rendre en 2000 une nouvelle décision en se basant sur un dossier plus complet.

Zündel c. *Citron* (Reed), 23 mars 1999

Contexte

En 1997, le Tribunal a commencé à instruire une plainte déposée contre Ernst Zündel, dans laquelle on alléguait que celui-ci avait transmis par téléphone des messages susceptibles d'exposer les Juifs à la haine ou au mépris.

Le 23 mars 1998, après 11 jours d'audience, la Section de première instance de la Cour fédérale a rendu sa décision dans l'affaire *Bell Canada* c. *ACET, SCEP et Femmes-Action*. La décision *Bell Canada* interdisait à d'autres membres du Tribunal d'instruire une plainte, étant donné que la LCDP (telle qu'elle se

lisait avant les modifications du 30 juin 1998) soulevait une crainte raisonnable de partialité institutionnelle. Plus particulièrement, l'ancienne Loi n'offrait pas aux membres les garanties nécessaires d'inamovibilité et de sécurité financière.

Peu de temps après, M. Zündel a contesté l'impartialité institutionnelle des membres instructeurs, en s'appuyant sur la décision *Bell Canada*. Le 22 avril 1998, le Tribunal a rejeté la requête en suspension d'instance de M. Zündel, pour le motif que celui-ci avait renoncé à son droit de contester l'impartialité du Tribunal, étant donné qu'il ne l'avait pas fait en temps opportun, 13 jours d'audience s'étaient écoulés et une quantité appréciable d'éléments avaient été présentés en preuve. De l'avis du Tribunal, M. Zündel connaissait le texte de loi au début de l'audience; il aurait donc dû soulever rapidement son objection, comme Bell Canada l'avait fait dans l'autre instance. Rejetant la requête de M. Zündel, le Tribunal a affirmé que les circonstances dans cette affaire étaient suffisamment différentes de celles qui existaient dans l'affaire *Bell Canada* pour conclure que cette dernière se distinguait de l'autre instance. M. Zündel a demandé un contrôle judiciaire de la décision du Tribunal.

Mise à jour

Le 23 mars 1999, la Section de première instance de la Cour fédérale a confirmé la décision du Tribunal, affirmant que M. Zündel avait effectivement renoncé à tout droit de contester l'impartialité institutionnelle du Tribunal. Au début de l'audience, il était conscient de tous les faits matériels qu'il a ultérieurement invoqués à l'appui de son objection et, pourtant, ce n'est que dix mois plus tard qu'il a soulevé la question, après que la décision *Bell Canada* eut été rendue. M. Zündel a fait appel de cette décision devant la Cour d'appel fédérale.

Zündel c. *Citron et autres* (Campbell), 13 avril 1999

Contexte

En 1998, alors qu'il faisait des recherches, l'avocat de l'intimé (Ernst Zündel) a découvert un communiqué publié dix ans plus tôt par la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) dans lequel le président de celle-ci se réjouissait de la condamnation au criminel d'Ernst Zündel en 1988 pour avoir publié des faussetés au sujet de l'holocauste. L'un des membres de la CODP en 1988 a subséquemment été nommé au tribunal constitué pour instruire la plainte en matière de droits de la personne déposée contre le

plaignant dix ans plus tard. Certains des éléments litigieux relativement à la plainte déposée en 1996 devant la CCDP avaient déjà servi de fondement à sa condamnation au criminel. L'intimé a présenté une requête alléguant qu'il existait une crainte de partialité à l'égard du membre, requête que le Tribunal a rejetée le 18 juin 1998. De l'avis du Tribunal, il était permis de penser que le président de la CODP, au moment où il a fait la déclaration en question, avait agi dans le cadre du mandat que lui conférait la loi. On ne pouvait, en raison de son comportement, mettre en doute dix ans plus tard son impartialité de membre du Tribunal. Le Tribunal a jugé, en outre, que M. Zündel aurait dû soulever cette question au début de l'audience; comme il ne l'avait pas fait, on a jugé qu'il avait renoncé à ce droit.

M. Zündel a demandé à la Section de première instance de la Cour fédérale d'effectuer un contrôle judiciaire de la décision du Tribunal.

Mise à jour

Le 13 avril 1999, la Cour fédérale a accueilli la demande de contrôle judiciaire de M. Zündel. Elle a jugé que le communiqué de 1988 de la CODP était pour le moins inopportun, dans le sens où une institution exerçant une fonction juridictionnelle n'est pas fondée à faire une telle déclaration publique. On pouvait raisonnablement conclure que la déclaration du président de la CODP laissait croire que les membres de la CODP entretenaient un fort préjugé à l'endroit de M. Zündel. Bien qu'un délai de dix ans se soit écoulé, la déclaration de 1988 soulevait une crainte raisonnable de partialité de la part de l'ancien membre de la CODP qui siégeait comme membre dans l'affaire Zündel. L'effet de cette déclaration aurait été atténué si le membre en question avait pris ses distances vis-à-vis des propos du président de la CODP en 1988.

Étant donné que ce n'est que dix ans après le fait que l'intimé avait découvert le communiqué de 1988, l'objection de partialité ne pouvait faire l'objet d'une renonciation. La Cour fédérale a interdit au membre en question de continuer d'instruire l'affaire. Elle a autorisé l'autre membre à continuer de siéger seul, tout en faisant remarquer que l'intimé était libre de demander un contrôle judiciaire de toutes les décisions interlocutoires rendues jusqu'alors. La Cour a annulé la décision du Tribunal portant sur la question de la partialité. Elle a également annulé deux autres décisions provisoires du Tribunal qui avaient été contestées par l'intimé, du seul fait que le membre controversé du Tribunal y avait pris part.

La décision de la Section de première instance a fait l'objet d'un appel devant la Cour d'appel fédérale.

Franke c. *Forces armées canadiennes* (Tremblay-Lamer), 28 avril 1999

Contexte

Le 15 mai 1998, un tribunal avait rendu une décision majoritaire (2 contre 1) concluant qu'on n'avait pas établi le bien-fondé de la plainte de harcèlement sexuel de la plaignante, Kimberly Franke, et que cette dernière n'avait pas été soumise à un traitement différent en raison de son sexe. La majorité a basé sa décision en partie sur le fait que la conduite ayant fait l'objet de la plainte n'avait pas été perçue par la plaignante comme du harcèlement à l'époque où les incidents étaient survenus. En outre, le Tribunal a jugé que la plainte avait été présentée en guise de représailles à la suite de l'imposition de mesures disciplinaires non connexes à l'endroit de la plaignante. Jugeant que les mesures disciplinaires n'avaient pas été imposées pour des motifs discriminatoires, le Tribunal a rejeté la plainte.

La Commission a demandé un contrôle judiciaire de la décision du Tribunal.

Mise à jour

Le 28 avril 1999, la Section de première instance de la Cour fédérale a confirmé la décision du Tribunal. Au sujet de la norme de contrôle judiciaire qu'il convenait d'appliquer en l'espèce, la juge Tremblay-Lamer a fait observer que, bien que les conclusions des tribunaux portant strictement sur des questions de droit doivent être correctes, il n'y a sans doute pas lieu d'intervenir au niveau des conclusions de fait, à moins qu'elles ne paraissent manifestement déraisonnables. En outre, étant donné que le Tribunal devait en l'occurrence appliquer le critère juridique relatif au harcèlement sexuel aux faits qui lui avaient été présentés, il se trouvait confronté à la fois à des questions de fait et à des questions de droit. Dans un tel cas, le contrôle doit être basé sur la norme de la décision raisonnable *simpliciter* : dans la mesure où la décision est justifiée par des motifs qui peuvent être étayés par la preuve, la Cour ne devrait pas intervenir.

La Cour fédérale a jugé que la majorité avait appliqué le critère juridique approprié en ce qui a trait au harcèlement sexuel. Comme des remarques à caractère sexuel avaient été faites à la plaignante, la majorité a cherché à déterminer si les remarques en question étaient importunes au moment où

La décision de la Section de première instance a fait l'objet d'un appel devant la Cour d'appel fédérale.

Franke c. Forces armées canadiennes (Tremblay-Lamer), 28 avril 1999

Date de la décision originale du Tribunal :
15-05-1998

Date de la décision de la Cour fédérale :
28-04-1999

Contexte

Le 15 mai 1998, un tribunal avait rendu une décision majoritaire (2 contre 1) concluant qu'on n'avait pas établi le bien-fondé de la plainte de harcèlement sexuel de la plaignante, Kimberly Franke, et que cette dernière n'avait pas été soumise à un traitement différent en raison de son sexe. La majorité a basé sa décision en partie sur le fait que la conduite ayant fait l'objet de la plainte n'avait pas été perçue par la plaignante comme du harcèlement à l'époque où les incidents étaient survenus. En outre, le Tribunal a jugé que la plainte avait été présentée en guise de représailles à la suite de l'imposition de mesures disciplinaires non connexes à l'endroit de la plaignante. Jugeant que les mesures disciplinaires n'avaient pas été imposées pour des motifs discriminatoires, le Tribunal a rejeté la plainte.

La Commission a demandé un contrôle judiciaire de la décision du Tribunal.

Mise à jour

Le 28 avril 1999, la Section de première instance de la Cour fédérale a confirmé la décision du Tribunal. Au sujet de la norme de contrôle judiciaire qu'il convenait d'appliquer en l'espèce, la juge Tremblay-Lamer a fait observer que, bien que les conclusions des tribunaux portant strictement sur des questions de droit doivent être correctes, il n'y a sans doute pas lieu d'intervenir au niveau des conclusions de fait, à moins qu'elles ne paraissent manifestement déraisonnables. En outre, étant donné que le Tribunal devait en l'occurrence appliquer le critère juridique relatif au harcèlement sexuel aux faits qui lui avaient été présentés, il se trouvait confronté à la fois à des questions de fait et à des questions de droit. Dans un tel cas, le contrôle doit être basé sur la norme de la décision raisonnable *simpliciter* : dans la mesure où la décision est justifiée par des motifs qui peuvent être étayés par la preuve, la Cour ne devrait pas intervenir.

La Cour fédérale a jugé que la majorité avait appliqué le critère juridique approprié en ce qui a trait au harcèlement sexuel. Comme des remarques à caractère sexuel avaient été faites à la plaignante, la majorité a cherché à déterminer si les remarques en question étaient importunes au moment où

elles avaient été formulées; elle a ensuite déterminé si cette situation avait duré suffisamment longtemps ou si elle avait été suffisamment grave pour constituer du harcèlement. La Cour a refusé de remettre en question la conclusion de la majorité, à savoir que la conduite reprochée n'était pas en fait importune, étant donné que cette conclusion était étayée par la preuve. En outre, la Cour a soutenu que la conclusion de la majorité quant à la question de savoir si la conduite reprochée était allée jusqu'au harcèlement était raisonnable et ne justifiait pas, par conséquent, une intervention de sa part. De plus, compte tenu de la preuve, le Tribunal était raisonnablement justifié de conclure que les mesures disciplinaires dont la plaignante avait fait l'objet n'avaient pas été motivées par un traitement différent et discriminatoire en raison de son sexe. Somme toute, la Cour n'a pas voulu intervenir à la légère au niveau des conclusions de fait et des conclusions relatives à la crédibilité, et les conclusions du Tribunal ont été jugées raisonnables.

Nijjar c. *Lignes aériennes Canada 3000* (Sharlow), 10 mai 1999

Date de la décision originale du Tribunal :
09-07-1999

Date de la décision de la Cour fédérale :
10-05-1999

Contexte

Durant l'audience du Tribunal, la CCDP a exprimé le souhait de contre-interroger un témoin expert de l'intimée au sujet d'une déclaration qu'il avait faite lors d'un procès antérieur. L'intimée s'est opposée au dépôt par la Commission de la déclaration antérieure (qui était incompatible avec le témoignage du témoin lors de l'audience en cours), pour le motif que la Commission n'avait pas divulgué au préalable cette déclaration à l'avocat de l'intimée.

Le 29 avril 1999, le Tribunal a statué que la Commission aurait dû divulguer la déclaration avant d'y faire référence lors de l'audience. Même s'il s'agissait d'un document privilégié, il fallait le divulguer si l'intention était de l'utiliser durant l'audience. En raison de son rôle particulier, qui est similaire à celui de la Couronne dans les procédures au criminel, la Commission se devait d'observer la pratique consistant à divulguer constamment tous les éléments pertinents qui venaient en sa possession, y compris les déclarations antérieures incompatibles des témoins. En l'espèce, la non-divulgation de la déclaration en question a fait en sorte que l'intimée avait pris une certaine position lors de l'interrogatoire principal de son témoin et ne pouvait plus faire marche arrière. Pour ces motifs, le Tribunal a refusé de permettre à la Commission de contre-interroger le témoin sur sa déclaration antérieure.

Après cette décision, la Commission a demandé à la Cour fédérale de suspendre l'instance en attendant le contrôle judiciaire.

Mise à jour

Le 10 mai 1999, la Section de première instance de la Cour fédérale a rejeté la demande, jugeant que la Commission n'avait pas soumis « une question sérieuse à juger ». De l'avis de la Cour fédérale, la demande de contrôle judiciaire de la Commission portait sur « un désaccord assez clair sur une question de procédure qui est de la compétence du Tribunal ». Si le Tribunal avait erré en refusant de permettre l'utilisation de la déclaration, il n'était pas clair si cette erreur aurait un effet sur sa décision finale.

De plus, la Commission n'avait pas réussi à faire la preuve d'un « préjudice irréparable » puisque toute décision finale du Tribunal pouvait faire l'objet d'un contrôle judiciaire. Enfin, comme les audiences du Tribunal étaient déjà prévues depuis plusieurs mois et arrivaient à leur fin, la prépondérance des inconvénients dictait le refus d'une suspension des procédures.

Le Tribunal a poursuivi son audience et rendu sa décision finale le 9 juillet 1999 (voir ci-avant). Ni la Commission ni le plaignant ni l'intimée n'ont demandé un contrôle judiciaire de la décision finale.

Bell Canada (Marceau, Desjardins, Sexton), 1er juin 1999

Date de la décision du Tribunal :
04-06-1997

Date de la décision de la Cour fédérale :
01-06-1999

Contexte

En 1997, un tribunal des droits de la personne constitué en vertu de l'ancienne Loi procédait à l'audition d'une affaire de parité salariale mettant en cause Bell Canada. Bell a contesté la compétence du tribunal pour le motif que l'esprit de la Loi, telle que libellée à l'époque, créait une crainte raisonnable de partialité institutionnelle. Le 4 juin 1997, le tribunal a rejeté cette objection.

Bell Canada a demandé à la Section de première instance de la Cour fédérale de faire un contrôle judiciaire de la décision rendue. Le 23 mars 1998, la Cour fédérale a accueilli la requête, soutenant que la Loi, telle que libellée, n'offrait pas aux membres les garanties d'inamovibilité et de sécurité financière nécessaires pour permettre une audience impartiale. Il a interdit la poursuite des procédures tant que l'on n'aurait pas apporté à la Loi des modifications visant à résoudre le problème. Les plaignants, soit l'Association canadienne

elles avaient été formulées; elle a ensuite déterminé si cette situation avait duré suffisamment longtemps ou si elle avait été suffisamment grave pour constituer du harcèlement. La Cour a refusé de remettre en question la conclusion de la majorité, à savoir que la conduite reprochée n'était pas en fait importune, étant donné que cette conclusion était étayée par la preuve. En outre, la Cour a soutenu que la conclusion de la majorité quant à la question de savoir si la conduite reprochée était allée jusqu'au harcèlement était raisonnable et ne justifiait pas, par conséquent, une intervention de sa part. De plus, compte tenu de la preuve, le Tribunal était raisonnablement justifié de conclure que les mesures disciplinaires dont la plaignante avait fait l'objet n'avaient pas été motivées par un traitement différent et discriminatoire en raison de son sexe. Somme toute, la Cour n'a pas voulu intervenir à la légère au niveau des conclusions de fait et des conclusions relatives à la crédibilité, et les conclusions du Tribunal ont été jugées raisonnables.

Nijjar c. *Lignes aériennes Canada 3000* (Sharlow), 10 mai 1999

Contexte

Durant l'audience du Tribunal, la CCDP a exprimé le souhait de contre-interroger un témoin expert de l'intimée au sujet d'une déclaration qu'il avait faite lors d'un procès antérieur. L'intimée s'est opposée au dépôt par la Commission de la déclaration antérieure (qui était incompatible avec le témoignage du témoin lors de l'audience en cours), pour le motif que la Commission n'avait pas divulgué au préalable cette déclaration à l'avocat de l'intimée.

Le 29 avril 1999, le Tribunal a statué que la Commission aurait dû divulguer la déclaration avant d'y faire référence lors de l'audience. Même s'il s'agissait d'un document privilégié, il fallait le divulguer si l'intention était de l'utiliser durant l'audience. En raison de son rôle particulier, qui est similaire à celui de la Couronne dans les procédures au criminel, la Commission se devait d'observer la pratique consistant à divulguer constamment tous les éléments pertinents qui venaient en sa possession, y compris les déclarations antérieures incompatibles des témoins. En l'espèce, la non-divulgation de la déclaration en question a fait en sorte que l'intimée avait pris une certaine position lors de l'interrogatoire principal de son témoin et ne pouvait plus faire marche arrière. Pour ces motifs, le Tribunal a refusé de permettre à la Commission de contre-interroger le témoin sur sa déclaration antérieure.

Après cette décision, la Commission a demandé à la Cour fédérale de suspendre l'instance en attendant le contrôle judiciaire.

Mise à jour

Le 10 mai 1999, la Section de première instance de la Cour fédérale a rejeté la demande, jugeant que la Commission n'avait pas soumis « une question sérieuse à juger ». De l'avis de la Cour fédérale, la demande de contrôle judiciaire de la Commission portait sur « un désaccord assez clair sur une question de procédure qui est de la compétence du Tribunal ». Si le Tribunal avait erré en refusant de permettre l'utilisation de la déclaration, il n'était pas clair si cette erreur aurait un effet sur sa décision finale.

De plus, la Commission n'avait pas réussi à faire la preuve d'un « préjudice irréparable » puisque toute décision finale du Tribunal pouvait faire l'objet d'un contrôle judiciaire. Enfin, comme les audiences du Tribunal étaient déjà prévues depuis plusieurs mois et arrivaient à leur fin, la prépondérance des inconvénients dictait le refus d'une suspension des procédures.

Le Tribunal a poursuivi son audience et rendu sa décision finale le 9 juillet 1999 (voir ci-avant). Ni la Commission ni le plaignant ni l'intimée n'ont demandé un contrôle judiciaire de la décision finale.

Bell Canada (Marceau, Desjardins, Sexton), 1er juin 1999

Contexte

En 1997, un tribunal des droits de la personne constitué en vertu de l'ancienne Loi procédait à l'audition d'une affaire de parité salariale mettant en cause Bell Canada. Bell a contesté la compétence du tribunal pour le motif que l'esprit de la Loi, telle que libellée à l'époque, créait une crainte raisonnable de partialité institutionnelle. Le 4 juin 1997, le tribunal a rejeté cette objection.

Bell Canada a demandé à la Section de première instance de la Cour fédérale de faire un contrôle judiciaire de la décision rendue. Le 23 mars 1998, la Cour fédérale a accueilli la requête, soutenant que la Loi, telle que libellée, n'offrait pas aux membres les garanties d'inamovibilité et de sécurité financière nécessaires pour permettre une audience impartiale. Il a interdit la poursuite des procédures tant que l'on n'aurait pas apporté à la Loi des modifications visant à résoudre le problème. Les plaignants, soit l'Association canadienne

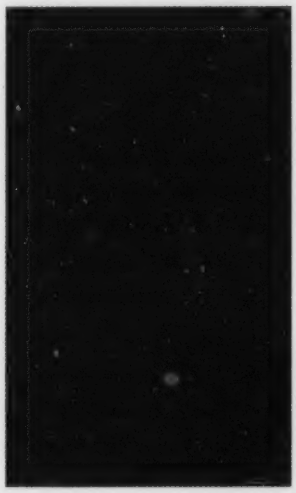
des employés du téléphone, le Syndicat des communications, de l'énergie et du papier et Femmes-Action, ont interjeté appel devant la Cour d'appel de la décision de la Section de première instance.

Mise à jour

Le 1er juin 1999, la Cour d'appel a ajourné l'appel *sine die*. Elle a fait observer que, suite à la décision de la Section de première instance, le Parlement avait modifié la Loi. De plus, d'autres membres s'étaient vu confier la responsabilité d'instruire l'affaire. Enfin, Bell avait contesté l'indépendance des nouveaux membres instructeurs, arguant que les problèmes signalés par la Section de première instance n'avaient pas été corrigés par les modifications législatives.

Compte tenu de ces faits nouveaux, la Cour d'appel a jugé qu'il n'était pas opportun d'entendre l'appel. Le fait de tirer des conclusions au sujet du libellé de la Loi avant les modifications n'aurait pas résolu pour autant la controverse entourant la nouvelle Loi. Comme la nouvelle Loi devait faire l'objet d'une contestation devant la Section de première instance, une décision de la Cour d'appel portant sur l'ancienne Loi n'aurait pas accéléré le règlement de la plainte. La Cour d'appel était disposée, cependant, à rétablir l'appel ultérieurement à la demande de toutes les parties ou de certaines d'entre elles.

Payzant c. *McAleer, Vaccaro, CLN* (Marceau, Noël, Sexton), 8 juin 1999



Contexte

Le 27 janvier 1994, le Tribunal a rendu une décision à l'égard d'une plainte voulant que les intimés, Tony McAleer, Harry Vaccaro et Canadian Liberty Net, aient diffusé par téléphone des messages exposant les gais et les lesbiennes à la haine ou au mépris. Le Tribunal a confirmé le bien-fondé de la plainte et ordonné aux intimés de cesser de diffuser les messages en question. Les intimés ont contesté cette décision devant la Section de première instance de la Cour fédérale. Le 6 février 1996, la Section de première instance a rejeté la demande de contrôle judiciaire, soutenant notamment que l'orientation sexuelle, en tant que motif illicite de discrimination, n'était pas constitutionnellement imprécise, contrairement à ce qu'alléguaient les intimés. Elle a soutenu, en outre, que les dispositions de la Loi portant sur les messages de haine n'imposaient pas une limite inconstitutionnelle à la liberté d'expression. Les intimés en ont appelé de la décision de la Section de première instance.

Mise à jour

Le 8 juin 1999, la Cour d'appel fédérale a rejeté l'appel, souscrivant dans une large mesure à la décision de la Section de première instance. Elle a soutenu que la Cour suprême avait tranché la question de la constitutionnalité de la disposition de la Loi portant sur les messages de haine. Elle a également rejeté l'argument de l'imprécision : l'interdiction des messages discriminatoires concernant l'orientation sexuelle ne pourrait jamais être interprétée comme condamnant les propos qui avaient été tenus concernant la pédophilie.

AFPC c. *Conseil du Trésor* (Evans), 19 octobre 1999

Contexte

Le 29 juillet 1998, le tribunal constitué pour entendre la plainte en matière de parité salariale déposée contre le Conseil du Trésor a confirmé le bien-fondé de celle-ci. Il a jugé qu'il existait un écart salarial entre les plaignants — les groupes professionnels à prédominance féminine — et les groupes de comparaison masculins exerçant des fonctions équivalentes. Le Conseil du Trésor a demandé à la Section de première instance de la Cour fédérale de procéder à un contrôle judiciaire. Il a soutenu que le tribunal n'avait pas 1) mesuré les écarts salariaux qui étaient vraiment basés sur le sexe; 2) comparé des fonctions équivalentes; et 3) comparé les plaignants avec des groupes professionnels masculins.

Mise à jour

Le 19 octobre 1999, la Cour fédérale a rejeté la requête. Elle a jugé que la démarche du tribunal ne comportait aucune erreur susceptible de révision. Le tribunal a déterminé et mesuré une disparité salariale au moyen d'une méthode qui tiendrait compte du fait que les femmes sont sous-représentées parmi les employés qui exécutent des fonctions de valeur supérieure, pour lesquelles la rémunération augmente plus rapidement que la valeur des fonctions. Deuxièmement, il a refusé à juste titre de limiter sa comparaison aux salaires des employés appartenant au groupe à prédominance masculine le moins bien rémunéré. Troisièmement, il a refusé avec raison de fonder sa comparaison sur les groupes professionnels, malgré leur utilité limitée comme fondement à la fixation des salaires en général et aux exercices d'équité salariale en particulier.

Dans son plaidoyer devant la Cour fédérale, l'avocat de l'intimé a rappelé que, selon la Cour suprême du Canada, il ne faut pas accorder une trop grande considération aux décisions des tribunaux des droits de la personne qui portent

des employés du téléphone, le Syndicat des communications, de l'énergie et du papier et Femmes-Action, ont interjeté appel devant la Cour d'appel de la décision de la Section de première instance.

Mise à jour

Le 1er juin 1999, la Cour d'appel a ajourné l'appel *sine die*. Elle a fait observer que, suite à la décision de la Section de première instance, le Parlement avait modifié la Loi. De plus, d'autres membres s'étaient vu confier la responsabilité d'instruire l'affaire. Enfin, Bell avait contesté l'indépendance des nouveaux membres instructeurs, arguant que les problèmes signalés par la Section de première instance n'avaient pas été corrigés par les modifications législatives.

Compte tenu de ces faits nouveaux, la Cour d'appel a jugé qu'il n'était pas opportun d'entendre l'appel. Le fait de tirer des conclusions au sujet du libellé de la Loi avant les modifications n'aurait pas résolu pour autant la controverse entourant la nouvelle Loi. Comme la nouvelle Loi devait faire l'objet d'une contestation devant la Section de première instance, une décision de la Cour d'appel portant sur l'ancienne Loi n'aurait pas accéléré le règlement de la plainte. La Cour d'appel était disposée, cependant, à rétablir l'appel ultérieurement à la demande de toutes les parties ou de certaines d'entre elles.

Payzant c. *McAleer, Vaccaro, CLN* (Marceau, Noël, Sexton), 8 juin 1999

Date de la décision originale du Tribunal :
27-01-1994

Date de la décision de la Section de première instance de la Cour fédérale :
06-02-1996

Date de la décision de la Division d'appel de la Cour fédérale :
08-06-1999

Contexte

Le 27 janvier 1994, le Tribunal a rendu une décision à l'égard d'une plainte voulant que les intimés, Tony McAleer, Harry Vaccaro et Canadian Liberty Net, aient diffusé par téléphone des messages exposant les gais et les lesbiennes à la haine ou au mépris. Le Tribunal a confirmé le bien-fondé de la plainte et ordonné aux intimés de cesser de diffuser les messages en question. Les intimés ont contesté cette décision devant la Section de première instance de la Cour fédérale. Le 6 février 1996, la Section de première instance a rejeté la demande de contrôle judiciaire, soutenant notamment que l'orientation sexuelle, en tant que motif illicite de discrimination, n'était pas constitutionnellement imprécise, contrairement à ce qu'alléguaient les intimés. Elle a soutenu, en outre, que les dispositions de la Loi portant sur les messages de haine n'imposaient pas une limite inconstitutionnelle à la liberté d'expression. Les intimés en ont appelé de la décision de la Section de première instance.

Mise à jour

Le 8 juin 1999, la Cour d'appel fédérale a rejeté l'appel, souscrivant dans une large mesure à la décision de la Section de première instance. Elle a soutenu que la Cour suprême avait tranché la question de la constitutionnalité de la disposition de la Loi portant sur les messages de haine. Elle a également rejeté l'argument de l'imprécision : l'interdiction des messages discriminatoires concernant l'orientation sexuelle ne pourrait jamais être interprétée comme condamnant les propos qui avaient été tenus concernant la pédophilie.

AFPC c. *Conseil du Trésor* (Evans), 19 octobre 1999

Date de la décision originale du Tribunal :
29-07-1998

Date de la décision de la Cour fédérale :
19-10-1999

Contexte

Le 29 juillet 1998, le tribunal constitué pour entendre la plainte en matière de parité salariale déposée contre le Conseil du Trésor a confirmé le bien-fondé de celle-ci. Il a jugé qu'il existait un écart salarial entre les plaignants — les groupes professionnels à prédominance féminine — et les groupes de comparaison masculins exerçant des fonctions équivalentes. Le Conseil du Trésor a demandé à la Section de première instance de la Cour fédérale de procéder à un contrôle judiciaire. Il a soutenu que le tribunal n'avait pas 1) mesuré les écarts salariaux qui étaient vraiment basés sur le sexe; 2) comparé des fonctions équivalentes; et 3) comparé les plaignants avec des groupes professionnels masculins.

Mise à jour

Le 19 octobre 1999, la Cour fédérale a rejeté la requête. Elle a jugé que la démarche du tribunal ne comportait aucune erreur susceptible de révision. Le tribunal a déterminé et mesuré une disparité salariale au moyen d'une méthode qui tiendrait compte du fait que les femmes sont sous-représentées parmi les employés qui exécutent des fonctions de valeur supérieure, pour lesquelles la rémunération augmente plus rapidement que la valeur des fonctions. Deuxièmement, il a refusé à juste titre de limiter sa comparaison aux salaires des employés appartenant au groupe à prédominance masculine le moins bien rémunéré. Troisièmement, il a refusé avec raison de fonder sa comparaison sur les groupes professionnels, malgré leur utilité limitée comme fondement à la fixation des salaires en général et aux exercices d'équité salariale en particulier.

Dans son plaidoyer devant la Cour fédérale, l'avocat de l'intimé a rappelé que, selon la Cour suprême du Canada, il ne faut pas accorder une trop grande considération aux décisions des tribunaux des droits de la personne qui portent

sur des questions de droit. Cependant, dans sa décision, la Cour fédérale a fait remarquer que le tribunal avait tenu plus de 250 jours d'audience, dont beaucoup ressemblaient à des séminaires de formation. Elle a également fait remarquer que les membres du tribunal avaient étudié plusieurs volumes de preuve documentaire et vécu avec cette affaire pendant sept ans. La Cour a conclu qu'on pouvait « raisonnablement conclure que les membres du tribunal avaient vraisemblablement une meilleure compréhension des problèmes liés à la mise en pratique du principe de l'équité salariale dans la fonction publique fédérale qu'un juge pourrait probablement acquérir, au fil d'une audience de huit jours et demi sur une demande de contrôle judiciaire ».

Goyette c. *Syndicat des employé(e)s de terminus Voyageur Colonial* (Pinard), 5 novembre 1999

Contexte

Le 14 octobre 1997, un tribunal a confirmé le bien-fondé d'une plainte déposée par M^me^ Lise Goyette contre le Syndicat des employé(e)s de terminus Voyageur Colonial. Le tribunal a jugé que le Syndicat, de par les clauses d'ancienneté départementale de la convention collective, avait créé une situation de discrimination systémique qui empêchait les femmes d'accumuler suffisamment d'ancienneté pour être promues de façon permanente de postes moins avantageux à prédominance féminine à des postes à prédominance masculine plus convoités. Le syndicat a demandé un contrôle judiciaire à la Cour fédérale du Canada.

Mise à jour

Le 5 novembre 1999, la Section de première instance de la Cour fédérale a confirmé la décision du tribunal. Elle a jugé que la preuve au dossier étayait les conclusions de fait du tribunal. Elle a également soutenu que rien n'empêchait légalement de tenir un syndicat seul responsable d'un acte de discrimination qu'il avait commis, sans tirer de conclusions en ce qui concerne l'employeur. La Cour fédérale a également jugé que le tribunal n'avait pas erré en ordonnant au syndicat de verser à la plaignante le salaire qu'elle avait perdu, même s'il incombe habituellement aux employeurs de payer le salaire d'un employé.

Le syndicat a fait appel à la Cour d'appel fédérale de la décision de la Section de première instance.

sur des questions de droit. Cependant, dans sa décision, la Cour fédérale a fait remarquer que le tribunal avait tenu plus de 250 jours d'audience, dont beaucoup ressemblaient à des séminaires de formation. Elle a également fait remarquer que les membres du tribunal avaient étudié plusieurs volumes de preuve documentaire et vécu avec cette affaire pendant sept ans. La Cour a conclu qu'on pouvait « raisonnablement conclure que les membres du tribunal avaient vraisemblablement une meilleure compréhension des problèmes liés à la mise en pratique du principe de l'équité salariale dans la fonction publique fédérale qu'un juge pourrait probablement acquérir, au fil d'une audience de huit jours et demi sur une demande de contrôle judiciaire ».

Goyette c. *Syndicat des employé(e)s de terminus Voyageur Colonial* (Pinard), 5 novembre 1999

Date de la décision originale du Tribunal :
14-10-1997

Date de la décision de la Cour fédérale :
05-11-1999

Contexte

Le 14 octobre 1997, un tribunal a confirmé le bien-fondé d'une plainte déposée par M^me^ Lise Goyette contre le Syndicat des employé(e)s de terminus Voyageur Colonial. Le tribunal a jugé que le Syndicat, de par les clauses d'ancienneté départementale de la convention collective, avait créé une situation de discrimination systémique qui empêchait les femmes d'accumuler suffisamment d'ancienneté pour être promues de façon permanente de postes moins avantageux à prédominance féminine à des postes à prédominance masculine plus convoités. Le syndicat a demandé un contrôle judiciaire à la Cour fédérale du Canada.

Mise à jour

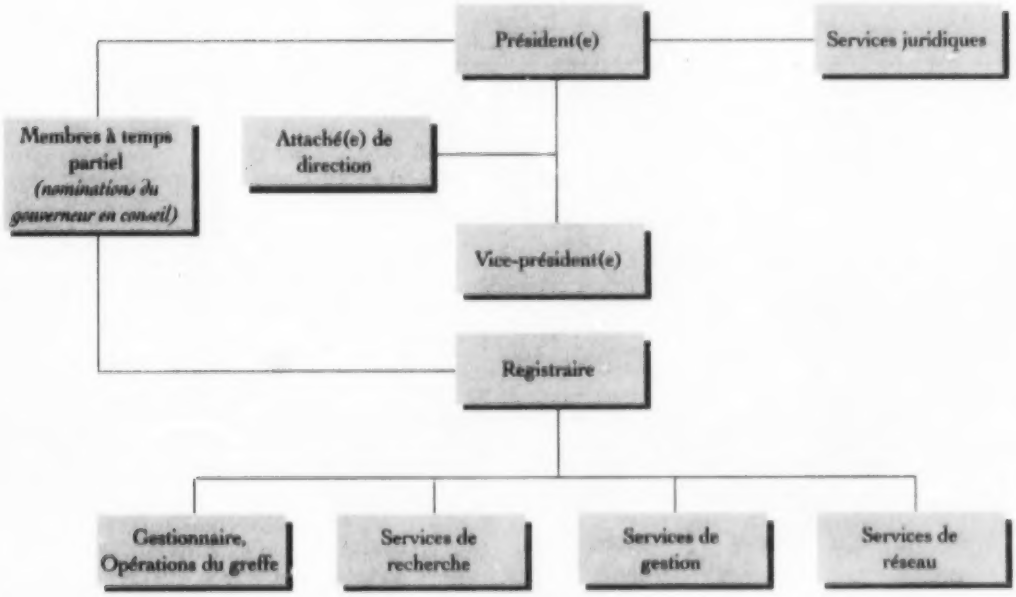
Le 5 novembre 1999, la Section de première instance de la Cour fédérale a confirmé la décision du tribunal. Elle a jugé que la preuve au dossier étayait les conclusions de fait du tribunal. Elle a également soutenu que rien n'empêchait légalement de tenir un syndicat seul responsable d'un acte de discrimination qu'il avait commis, sans tirer de conclusions en ce qui concerne l'employeur. La Cour fédérale a également jugé que le tribunal n'avait pas erré en ordonnant au syndicat de verser à la plaignante le salaire qu'elle avait perdu, même s'il incombe habituellement aux employeurs de payer le salaire d'un employé.

Le syndicat a fait appel à la Cour d'appel fédérale de la décision de la Section de première instance.

Annexe I

Organigramme

Tribunal canadien des droits de la personne/
Tribunal de l'équité en matière d'emploi



Annexe 2

Aperçu du processus d'audition

Les rôles du Tribunal canadien des droits de la personne et de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) existent également dans le système de justice pénale. À l'instar de la police, la Commission reçoit et étudie des plaintes. Certaines de ces plaintes s'avèrent non fondées, mais lorsque la Commission estime qu'une enquête est justifiée et qu'un règlement ne peut être obtenu par conciliation, elle renvoie la plainte au Tribunal, qui joue alors le rôle de juge. La Commission cesse alors d'être l'enquêteur et assume la fonction de procureur de la Couronne pour plaider la cause devant le Tribunal au nom de l'intérêt public.

Le Tribunal peut étudier uniquement les plaintes qui lui sont adressées par la Commission, généralement une fois que celle-ci a procédé à une enquête. La Commission règle la plupart des cas sans l'intervention du Tribunal. En moyenne, seulement 6 p. 100 des plaintes reçues par la Commission aboutissent au Tribunal. Il s'agit généralement de plaintes qui soulèvent des questions juridiques complexes ou portent sur de nouvelles facettes des droits de la personne, des formes de discrimination inusitées ou des contestations à aspects multiples liées à la preuve qui doivent être entendues sous serment.

Renvoi par la CCDP

Pour renvoyer une affaire au Tribunal, la présidente de la CCDP adresse une lettre à la présidente du Tribunal lui demandant de désigner des membres pour instruire la plainte. Le Tribunal ne reçoit que le formulaire de plainte et les adresses des parties.

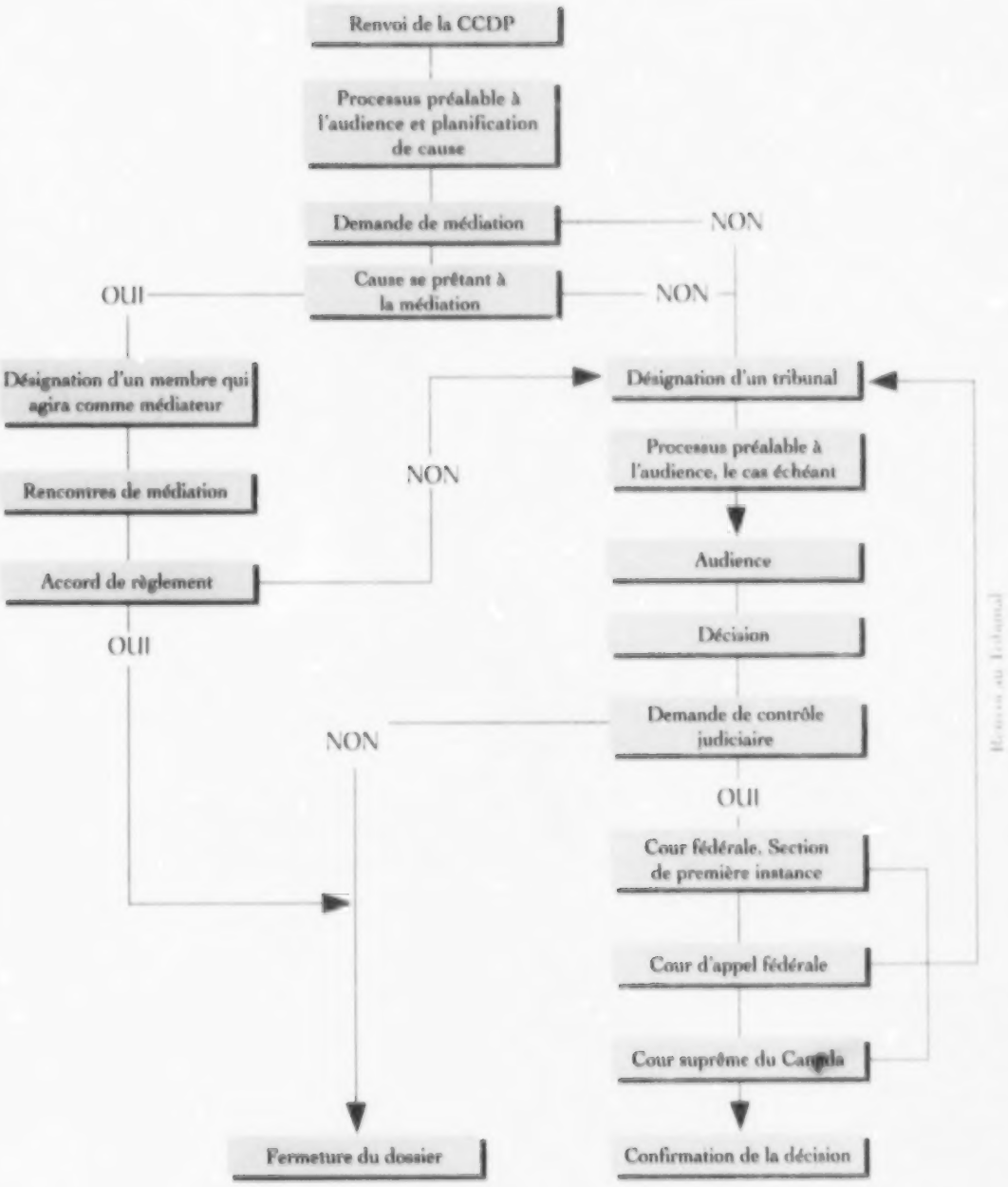
Dans les trois à six semaines qui suivent le renvoi, un membre du Tribunal (habituellement la présidente ou le vice-président) a un entretien avec les parties pour planifier l'audience et discuter des questions administratives.

Médiation

Si le greffe estime qu'une affaire se prête à la médiation et que les parties le demandent, la présidente désigne un membre du Tribunal pour agir comme médiateur. Cette personne discute avec les parties pour déterminer si un règlement est possible. Le médiateur a des entretiens en tête à tête francs et cordiaux avec les parties pour déterminer s'il existe un terrain d'entente possible. Si les discussions aboutissent à une impasse, le Tribunal procède à une audience en bonne et due forme. Si la médiation débouche sur un règlement, l'intervention du Tribunal s'arrête là. Même si les parties demandent la médiation, le Tribunal prévoit des dates d'audience afin d'éviter tout retard en cas d'échec de la médiation. La médiation doit avoir lieu avant les dates prévues des audiences.

Audience

Si la tentative de médiation échoue, la plainte donne lieu à une audience. La présidente désigne un ou trois membres du Tribunal pour instruire et trancher l'affaire. Un membre choisi pour agir comme médiateur ne peut être désigné subséquemment pour instruire la plainte et se



Nota : Il peut arriver qu'on s'écarte de la procédure habituelle pour répondre aux besoins d'une affaire particulière.

prononcer sur son bien-fondé. Au besoin, le Tribunal peut tenir des conférences préparatoires pour examiner des questions préliminaires touchant la compétence, la procédure ou la preuve. Les audiences sont publiques.

Durant l'audience, toutes les parties ont amplement l'occasion de plaider leur cause, notamment en présentant leur preuve et leurs arguments juridiques. Dans la plupart des cas, la Commission présente au Tribunal une preuve et des arguments tendant à démontrer que la partie intimée a contrevenu à la LCDP. Tous les témoins peuvent être contre-interrogés par la partie adverse. Les audiences, qui durent en moyenne de 12 à 15 jours, se tiennent normalement dans la ville d'où émane la plainte.

Les membres instructeurs siègent et tranchent l'affaire de façon impartiale. Après avoir entendu la preuve et interprété la loi, ils déterminent si un acte discriminatoire a été commis au sens de la LCDP. Une fois l'audience terminée, les membres instructeurs diffèrent habituellement le prononcé de la décision, puis communiquent celle-ci aux parties et au public par écrit dans les trois ou quatre mois qui suivent. S'ils concluent qu'il y a eu discrimination, les membres instructeurs rendent à l'encontre de la partie intimée une ordonnance décrivant les mesures réparatrices imposées.

Appels

Toutes les parties ont le droit de s'adresser à la Section de première instance de la Cour fédérale du Canada pour demander un contrôle judiciaire d'une décision du Tribunal. Lorsqu'elle est saisie d'une telle demande, la Cour fédérale tient une audience pour permettre aux parties d'exposer leurs arguments juridiques sur le bien-fondé de la décision du Tribunal et de ses procédures. Le Tribunal ne participe pas à l'audience en question. L'affaire est entendue par un seul juge, qui rend une décision qui confirme ou infirme celle du Tribunal ou renvoie l'affaire au Tribunal en vue d'un réexamen basé sur les erreurs constatées.

Toute partie peut demander à la Cour d'appel fédérale de réviser la décision du juge de la Section de première instance. Les parties présentent à nouveau leurs arguments juridiques, cette fois devant trois juges. La Cour d'appel fédérale se penche à la fois sur la décision de la Section de première instance et sur la décision initiale du Tribunal.

Toute partie peut demander à la Cour suprême du Canada l'autorisation d'en appeler de la décision de la Cour d'appel fédérale. Si elle estime que l'affaire revêt une importance nationale, la Cour suprême peut entendre l'appel. Après avoir entendu les arguments, elle rend un arrêt.

Annexe 3

Membres du Tribunal canadien des droits de la personne

Anne L. Mactavish

Présidente

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1992, Anne Mactavish a été nommée présidente intérimaire du Comité en 1995 puis présidente en 1996. Durant ses années de pratique du droit à Ottawa, elle s'est spécialisée en contentieux civil, et plus précisément dans les questions relatives à l'emploi, au commerce et à la santé. Lorsqu'elle était présidente de l'Association du barreau du comté de Carleton, Me Mactavish a enseigné le droit de l'emploi à l'Université d'Ottawa et donné des cours d'éthique juridique et de formation à l'assistance juridique dans le cadre du programme d'admission au Barreau du Haut-Canada.

Grant Sinclair, c. r.

Vice-président

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, Grant Sinclair a été nommé vice-président du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998. Me Sinclair a enseigné le droit constitutionnel, la législation relative aux droits de la personne et le droit administratif à l'Université Queen's et à la Osgoode Hall Law School, et agi comme conseiller de la Section des droits de la personne du ministère de la Justice pour des questions découlant de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Il a représenté le Procureur général du Canada et d'autres ministères fédéraux dans de nombreuses causes fondées sur la Charte. Il pratique le droit depuis plus de 20 ans.

Guy Chicoine, c. r.

Saskatchewan

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1995, Guy Chicoine a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Me Chicoine est membre du Barreau de la Saskatchewan depuis 1980 et associé au sein du cabinet Chicoine, Billesberger & Grimsrud, où il se spécialise en droit commun, et plus particulièrement en droit immobilier, en droit commercial et en droit matrimonial ainsi que dans les affaires civiles et criminelles.

Shirish Chotalia

Alberta

Shirish Chotalia a obtenu un baccalauréat en droit de l'Université de l'Alberta en 1986 et une maîtrise en droit de la même université en 1991. Elle a été admise au Barreau de l'Alberta en 1987. Elle se spécialise en droit constitutionnel, dans les questions de droit de la personne et dans les affaires civiles, au sein du cabinet Pundit & Chotalia, à Edmonton, en Alberta. Membre de la Commission des droits de la personne de l'Alberta de 1989 à 1993, Me Chotalia a été nommée membre à temps partiel du Tribunal en décembre 1998. Elle est également auteure d'une publication annuelle, qui est une version annotée de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Pierre Deschamps

Québec

Pierre Deschamps a obtenu un baccalauréat en droit civil de l'Université McGill en 1975, après avoir terminé un baccalauréat ès arts en théologie à l'Université de Montréal en 1972. Il est professeur adjoint à la Faculté de droit de l'Université McGill, ainsi qu'assistant à la Faculté de l'éducation permanente. M. Deschamps a été nommé membre à temps partiel du Tribunal en 1999, pour un mandat de trois ans.

Reva Devins

Ontario

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1995, Reva Devins a été nommée membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Elle a été admise au Barreau de l'Ontario en 1985. De 1987 à 1993, Me Devins a été membre de la Commission ontarienne des droits de la personne; elle a aussi été vice-présidente intérimaire de cet organisme au cours de la dernière année de son mandat.

Roger Doyon

Québec

Roger Doyon, qui a été membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, a été nommé membre du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Associé au sein du cabinet Parent, Doyon et Rancourt, Me Doyon est spécialisé dans le domaine de la responsabilité civile ainsi que dans la négociation, la conciliation et l'arbitrage de conflits de travail. Me Doyon a également enseigné le droit des sociétés au niveau collégial et dans le cadre de programmes d'éducation des adultes, de 1969 à 1995.

Sandra Goldstein

Ontario

Sandra Goldstein a été nommée membre à temps partiel du Tribunal en 1999, pour un mandat de trois ans. Elle a étudié les sciences sociales, la philosophie et les sciences de la santé à Toronto. Mme Goldstein a siégé à plusieurs commissions et comités de l'éducation et négocié dix conventions collectives avec des enseignants et du personnel administratif. De 1992 à 1998, elle a occupé le poste de conciliateur en chef à la Direction de la parité salariale et de l'équité en matière d'emploi, au sein de la Commission canadienne des droits de la personne. Elle exploite actuellement une société de conseil en gestion qui fournit des avis sur les droits de la personne, la parité salariale et l'équité en matière d'emploi.

Athanasios Hadjis

Québec

Athanasios Hadjis a obtenu des diplômes en droit civil et en common law de l'Université McGill en 1986. Il a été admis au Barreau du Québec en 1987. Depuis, il pratique le droit au sein du cabinet Hadjis & Feng, où il se spécialise en droit civil, en droit commercial, en droit des sociétés et en droit administratif. Membre du Comité du Tribunal des droits de la personne de 1995 à 1998, Me Hadjis a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans.

Claude Pensa, c. r.

Ontario

Claude Pensa est devenu membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne en 1995 et a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Il a été admis au Barreau de l'Ontario en 1956 et nommé conseiller de la reine en 1976. Me Pensa est associé principal au sein du cabinet Harrison Pensa de London, en Ontario.

Eve Roberts, c. r.

Terre-Neuve

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1995 à 1997, Eve Roberts a été nommée membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Me Roberts a été admise au Barreau de l'Alberta en 1965 et au Barreau de Terre-Neuve en 1981. Elle a été associée au sein du cabinet Patterson Palmer Hunt Murphy jusqu'à sa retraite, en 1997. Me Roberts a également été présidente de la Commission des droits de la personne de Terre-Neuve et du Labrador de 1989 à 1994.

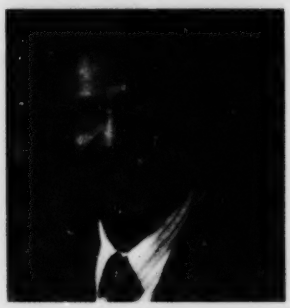
Nicholas Sibbeston

Territoires du Nord-Ouest

Nicholas Sibbeston a été membre de l'Assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest durant quatre mandats. Depuis sa retraite de la vie politique en 1991, il travaille comme juriste pour le compte du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, où il aide les communautés autochtones à se doter de leurs propres systèmes de justice. Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1996 à 1998, M. Sibbeston a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1999, pour un mandat de trois ans. Plus tard en 1999, il a été nommé sénateur et a démissionné de son poste au Tribunal.

Mukhtyar Tomar

Nouvelle-Écosse



Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1995, Mukhtyar Tomar a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Titulaire d'un baccalauréat en droit et d'une maîtrise en histoire de l'Université de Rajasthan, à Jaipur, en Inde, M. Tomar a immigré au Canada en 1968. Il a enseigné pendant 19 ans dans une école secondaire de premier cycle de Dartmouth, en Nouvelle-Écosse, et siégé à la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse jusqu'en 1999

Annexe 4

Greffe du Tribunal

Le greffe du Tribunal canadien des droits de la personne assure à ce dernier un soutien administratif, organisationnel et opérationnel, notamment en planifiant et en organisant les audiences, en contribuant aux travaux de recherche et en assurant la liaison entre les parties et les membres du Tribunal.

Registraire
Michael Glynn

Gestionnaire, Opérations du greffe
Gwen Zappa

Conseiller juridique
Greg Miller

Adjointe exécutive
Monique Groulx

Agents du greffe
Diane Desormeaux
Bernard Fournier
Holly Lemoine

Agents du greffe — Parité salariale
Roch Levac
Carol Ann Middleton

Administratrice du réseau et des systèmes
Julie Sibbald

Adjointe à la recherche — Parité salariale
Nicola Hamer

Adjointe aux audiences
Stéphanie Choquette

Adjointe à l'entrée de données
Nicole Bacon

Adjointes administratives
Cathy Deschambault
Thérèse Roy